

PENGARUH PENEMPATAN , ROTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MAKASSAR

Mansyur¹, Syamsul Ridjal², Salma Abdullah³, Yana Fajriah⁴

^{1,2,3,4}STIEM Bongaya

E-mail : mansyurm456@gmail.com¹, ridjal.syamsul53@gmail.com², salma.abdullah@stiem-bongaya.ac.id³, yana.fajriah@stiem-bongaya.ac.id⁴

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of placement, rotation and work environment on employee performance. The subjects in this study were 97 employees of the Makassar City Communication and Informatics Office. The method used in this study is a quantitative method. The data analysis technique used is multiple linear analysis using SPSS. The findings in this study indicate that job placement has a positive and significant effect on employee performance., indicating that job rotation has a positive and significant effect on employee performance, indicating that job placement has a positive and significant effect on employee performance, indicating that job placement, job rotation, and work environment have a simultaneous effect on employee performance at the Makassar City Communication and Informatics Office.

Keywords: Placement, Rotation, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penempatan, rotasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Subjek pada penelitian ini sebanyak 97 pegawai Dinas Komunikasi dan informatika Kota Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan menggunakan SPSS. Temuan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai., menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa penempatan kerja, rotasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika kota makassar.

Kata Kunci: Penempatan, Rotasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif, dapat dikuasai, dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, dengan perkembangan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin intensif, organisasi harus mampu untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber Daya Manusia yang dimiliki, Kemajuan suatu organisasi tentu dilihat dari seberapa cakap organisasi tersebut dapat menghadapi perubahan. Perubahan dan perkembangan global menuntut semua organisasi dan perusahaan untuk terbuka dalam kesiapan dari kinerja SDM yang dimiliki masing-masing perusahaan (Yuwono, et al 2023). Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap system dalam organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang sangat strategis dalam suatu organisasi, dan merupakan aset yang paling berharga. Sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. (Rachman, *et al* 2023).

Penempatan kerja merupakan langkah awal yang menentukan efektivitas kontribusi seorang pegawai dalam organisasi.

Penempatan kerja yang sesuai bertujuan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensi, keahlian, minat, dan pengalaman mereka. Dalam praktiknya, penempatan kerja yang baik mampu mendorong produktivitas, meningkatkan motivasi, dan mengurangi tingkat stres pegawai. Sebaliknya, ketidaksesuaian dalam penempatan kerja sering kali menjadi penyebab utama rendahnya kinerja pegawai. Misalnya, pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahlian mereka mungkin merasa kurang percaya diri atau tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Menurut Hasibuan (2017:62), “Penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Sependapat dengan Husin (2020), Penempatan kerja adalah cara menyerahkan penugasan dan pekerjaan kepada pekerja yang telah lolos penetapan untuk ruang lingkup yang telah di tentukan sebelumnya, Serta menjamin mereka mampu mempertanggung jawabkan segala bahaya dan kemungkinan akibat yang terjadi terkait dengan kesalahan tersebut.

Selain penempatan kerja, rotasi kerja menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Rotasi kerja dapat menjadi alat manajemen yang bermanfaat selain penempatan yang tepat. Rotasi kerja tidak hanya memberi pegawai kesempatan untuk belajar keterampilan baru, tetapi juga mencegah mereka menjadi jenuh dengan rutinitas. Robbins (2006) berpendapat bahwa kekuatan dari rotasi kerja adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui suasana kerja dan

lingkungan kerja yang baru. Rotasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan didalam bekerja akan menghasilkan semakin tinggi kinerjanya.

Secara teori, rotasi kerja dapat memberikan manfaat signifikan bagi pegawai dan organisasi, seperti meningkatkan keterampilan, mengurangi kejenuhan, serta mendorong inovasi melalui pendekatan yang lebih segar terhadap tugas-tugas baru. Namun, pelaksanaan rotasi kerja sering kali menghadapi berbagai kendala. Di beberapa organisasi, termasuk Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika, rotasi kerja terkadang dilakukan tanpa perencanaan yang matang. Misalnya, pegawai yang dipindahkan ke posisi baru mungkin tidak mendapatkan pelatihan atau pendampingan yang memadai, sehingga mereka merasa kesulitan beradaptasi. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tekanan, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang tidak optimal.

Lingkungan kerja adalah faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga sangat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis dapat meningkatkan kenyamanan, semangat kerja, dan kesejahteraan karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan stres. Organisasi harus memastikan bahwa tempat kerja memotivasi karyawan dan membantu mereka mencapai potensi terbaik mereka. Hal ini sejalan dengan Toeri Job Demand-Control (Karasek, 1979), yang menyebutkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan (job demands) tanpa adanya control atau dukungan yang memadai

dapat menimbulkan tekanan yang berujung pada penurunan kinerja.

Lingkungan kerja yang kondusif mencakup berbagai elemen, seperti fasilitas fisik yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, budaya kerja yang mendukung, serta kebijakan yang adil dan transparan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana nyaman bagi pegawai, sehingga mereka merasa termotivasi dan mampu bekerja secara produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai, tekanan kerja yang berlebihan, atau hubungan antarpesegawai yang tidak harmonis, dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan bahkan konflik internal. Di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika, terdapat indikasi bahwa beberapa aspek lingkungan kerja memerlukan Perbaikan. Misalnya, fasilitas kerja yang tidak selalu memadai untuk mendukung operasional pegawai atau kurangnya komunikasi yang efektif di antara unit-unit kerja. Kondisi ini dapat menjadi hambatan dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Dinas komunikasi dan Informatika (Diskominfo) kota Makassar memiliki peran strategis dalam pengelolaan informasi dan komunikasi publik di kota Makassar. Berdasarkan Peraturan Walikota Makassar Nomor 86 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, Diskominfo memiliki tugas utama membuat Walikota Makassar dalam melaksanakan urusan pemerintah di bidang komunikasi dan informatika yang menjadi kewenangan daerah tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. (Pemerintah Kota Makassar,

2021). Selain itu, dinas komunikasi dan informatika mengelola sistem pelayanan informasi digital seperti portal informasi publik, e-Gov, media sosial pemerintah kota, dan layanan pengaduan masyarakat. Infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang bertujuan untuk mewujudkan pemerintah berbasis elektronik atau *e-Government* juga dibangun oleh dinas komunikasi dan informatika.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian sebagai sub sistem dari sistem Pemerintahan Daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Sehubungan dengan hal tersebut, Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023 diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Penyusunan LAKIP Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023 dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil LAKIP 2023, terdapat sasaran strategis dan arah kebijakan yang ditetapkan oleh Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian. Sasaran strategis yang diupayakan adalah pada indeks kematangan keamanan Informasi (KAMI), kebutuhan *bandwidth*

terkait peningkatan kebutuhan akses sistem dan aplikasi untuk mempercepat pelayanan publik, belum terintegrasinya data statistik sektoral, penyebaran informasi publik, dan masih kurangnya SDM yang memiliki sertifikat Nasional dalam bidang TIK.

Diskominfo kota Makassar tidak terlepas dari tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pada sasaran Indeks kematangan keamanan Informasi (KAMI) bidang Persandian Diskominfo Provinsi Sulawesi Selatan, mengukur perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan realisasi empat tahun sebelumnya pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Akuntabilitas kinerja, perbandingan realisasi kerja dengan tahun sebelumnya dari tahun 2019-2023

No	Indikator	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
1.	Indeks Kematangan Keamanan Informasi (KAMI)	10	20	25	33	46,67
2	Nilai keterbukaan informasi badan publik	71,55	72,85	72,55	98,21	87,32
3	Persentase aplikasi pemerintahan yang terintegrasi	33	47	74,07	75	82,50
4	Persentase ketersediaan data statistik sektoral dalam perencanaan dan evaluasi pembangunan	60	70	80	90	100

Sumber :dinas komonikasi dan informatika kota makassar 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa realisasi indikator ke 1 yaitu “Indeks kematangan keamanan Informasi (KAMI)” dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 mengalami peningkatan secara signifikan.

Berdasarkan Indikator ke 2 , pada tahun 2019 nilai keterbukaan Informasi mendapatkan nilai 71,55 dan ditahun 2020 mengalami kenaikan menjadi 72,85

sedangkan di tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 72,55. Pada Tahun 2022 Nilai keterbukaan Informasi Publik naik menjadi 98,21 namun ditahun 2023 Nilai ini menurun menjadi 87,32. Turunnya Nilai keterbukaan Informasi pada Tahun 2023 disebabkan oleh terjadi perubahan indikator penilaian pada tahun 2023 yang menekankan nilai tertinggi berada pada point keterbukaan informasi publik di bidang Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ). Sementara data barang dan jasa masih dianggap oleh sebagian besar OPD penguasa data sebagai data rahasia sehingga tidak berkenan memberikan data PBJ yang diminta untuk memenuhi pertanyaan kuesioner. Perubahan mekanisme Monev dengan ditiadakannya masa sanggah serta konsultasi dengan tim Komisi Informasi Pusat, berbeda pada tahun-tahun sebelumnya sehingga tidak ada kesempatan bagi Pemprov untuk mengoreksi kembali jawaban kuesioner yang telah dikirimkan.

Kemudian pada indikator ke 3 di atas mengalami grafik positif, Persentase Aplikasi Pemerintahan yang Terintegrasi pada implementasi e- government aplikasi pemerintah telah terpadu dan terintegrasi. Pada Tahun 2019 tercapai 33%, Tahun 2020 tercapai 47 %, tahun 2021 sebesar 74,07%, tahun 2022 sebesar 75 % terjadi kenaikan pada tahun 2023 menjadi 82,45 %.

Berdasarkan tabel indikator yang ke 4 di atas, dapat dilihat bahwa capaian Persentase data statistik sektoral yang tersedia dalam perencanaan dan evaluasi pembangunan 5 (Lima) tahun $38 \times 100 = 100\%$ 38 28 terakhir mengalami peningkatan. Perbandingan Realisasi kinerja Tahun 2023 dengan Target Renstra dan Standar Nasional.

Penyebaran informasi publik Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Sasaran ini didukung oleh Bidang Humas, informasi dan komunikasi publik pada Diskominfo Prov. Sulsel. Untuk indikator kinerja nilai keterbukaan informasi badan publik menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan realisasi kinerja empat tahun sebelumnya pada tabel berikut:

Kegagalan dalam pencapaian indikator sasaran pada tahun 2023 hampir tidak ada, walaupun dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung tercapainya indikator sasaran “Penyebaran Informasi Publik Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan” masih terdapat beberapa kendala. Adapun permasalahan/kendala yang dihadapi dalam upaya pencapaian sasaran ini adalah: tidak kooperatifnya sejumlah OPD yang memegang data inti dari SAQ, ketidaklengkapan data, terbentuknya struktur dalam pelaksanaan tugas tapi tidak sesuai dengan tupoksi yang dikerjakan sehingga sulit untuk diajak berkoordinasi dan timbul masalah saling lempar tanggung jawab.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil laporan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, Bahwa pada bidang intansi ini,

mengalami peningkatan kinerja yang tidak stabil berdasarkan laporan LAKIP 2023, dimana mana mengalami fluktuasi.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat diasumsikan bahwa penempatan kerja, rotasi kerja, dan pengelolaan lingkungan kerja yang tidak efektif dapat menjadi faktor utama penyebab rendahnya kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika. Hal ini mengarah pada ketidakmampuan organisasi untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dalam hal

digitalisasi dan pemberian informasi yang sangat penting untuk kemajuan dan perkembangan kota Makassar.

Penelitian dari D Kusumardana., A Hali., Rosidi (2023) Mendukung asumsi ini, dalam penelitiannya menyatakan berdasarkan pengaruh secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan di kabupaten Probolinggo. Berarti dapat di indikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai tentang pekerjaanya, semakin tepat penempatan kerja pagawai dan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.

Berdasarkan Latar Belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **"Pengaruh Penempatan, Rotasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar "**

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan termasuk pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif terkait dengan metode penelitian bersifat ilmiah yang penyajiannya berupa angka dan pertanyaan dan kemudian akan menilai data-data yang disajikan, dalam pengujiannya menggunakan alat analisis statistik. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Jenis data menurut sifatnya dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif terkait dengan data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Suliyanto,

2018:155). Sedangkan jenis data berdasarkan sumbernya dalam penelitian ini didasarkan atas data intern dimana data yang diperoleh dari Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan . Adapun sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer menurut Suliyanto (2018:156) yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian. dilakukan. Peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh langsung data dari anggota polisi pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan.
2. Data Sekunder menurut Suliyanto (2018:156) yaitu data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian. Data sekunder sudah dikumpulkan dan disajikan oleh pihak lain, baik dengan tujuan komersial maupun non komersial. Data sekunder yang diperoleh bersumber dari jurnal-jurnal yang relevan dengan judul penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian, yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, Jl A.P. Petarani N0.62, Tamaung, Kec. Panakukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Waktu penelitian direncanakan selama 3 bulan dimulai dari proposal sampai dengan tesis yaitu dari bulan Januari – Februari tahun 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu elemen yang lengkap, dimana seseorang akan tertarik dan kemudian mempelajarinya atau dijadikan sebagai objek penelitian (Sugiyono, 2019). Tidak semua elemen atau subjek yang akan diteliti dapat diamati dengan baik, hal ini dikarenakan adanya beberapa keterbatasan, oleh karena itu dalam suatu penelitian perlu dilakukan pengambilan sampel dari populasi. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang tergolong dalam golongan ASN dan Kontrak sebanyak 97 pegawai.

Sampel adalah bagian yang berasal dari jumlah yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik

pengambilan sampel yang penentuan sampel bila semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 97 pegawai dengan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (Sholihin & Ratmono, 2021).

pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom *corrected item total correlation*.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dikendalikan. Reabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Reabilitas diukur dengan melihat nilai cornbach's Alpha >0,60.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif Analisis statistik deskriptif digunakan untuk melihat kecenderungan dari masing-masing variabel dalam penelitian (Sukandar, 2014).

Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan (Sani & Maharani, 2019). Alat analisis yang digunakan adalah rata-rata (mean), nilai maksimum dan nilai minimum, standar deviasi serta nilai varian

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila ingin meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor yang memprediksi dinaik turunkannya nilai tersebut. Adapun persamaan yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai X1 = Penempatan Kerja

X2 = Rotasi Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja α = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien Regresi ϵ = Error disturbance

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Menurut Sugiyono (2019) uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Uji Simultan (F)

Menurut Sugiyono (2019) Uji F digunakan untuk menguji seperti apa pengaruh seluruh variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun dasar pengambilan keputusan uji F ini dengan membandingkan hasil perhitungan F hitung dengan nilai F tabel atau dengan melihat kolom signifikansi.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R-Square) Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2=0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh (0%) terhadap variabel tidak bebas.

Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2=1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi variabel bebas. Karena itu r^2 letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat partial correlation dari tabel coefficient. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau adjusted R square. Nilai adjusted R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan kuesioner yang telah disebarakan melalui media sosial WhatsApp kepa karyawan Dinas komonikasi dan Informatika Kota Makassar. Distribusi dan pengambilan kuesioner dapat di lihat pada tabel 4.1 berikut .

Tabel. 4.1 Distribusi Pengambilan

Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang di distribusikan	97	100%
Total kuesioner yang dapat diolah	97	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Penyebaran kuesioner yang didistribusikan mulai tanggal 12 Februari 2025 – 12 Maret 2025, sehingga diperoleh

sebanyak 97 karyawan yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, kuesioner yang didistribusikan sebanyak 97 atau 100% tetapi sehingga total kuesiner yang dapat diolah dalam penelitian ini sebesar 97 karyawan atau 100 %. Dengan tingkat pengembalian sebesar 100 %, ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang ditargetkan telah berpartisipasi dalam penelitian, memberikan representasi yang lebih valid dari populasi yang diinginkan. Sedangkan kuesiner yang tidak diisi responden disebabkan karena adanya kesibukan yang padat sehingga tidak dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesiner.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan, diperoleh karakteristik responden. Karakteristik responden merupakan gambaran mengenai identitas yang menjelaskan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan golongan. Pada hasil penyebaran kuesioner diperoleh sebanyak 97 orang yang mengisi dengan karakteristik responden pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
laki-laki	46	47,42
perempuan	51	52,60
jumlah	97	100

Sumber: data primer diolah, 2025

Jenis kelamin responden digunakan untuk mengetahui keterlibatan gender dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah 97 karyawan yang terdiri dari 46 karyawan laki-laki atau 47,42%, sedangkan perempuan sebanyak 51 karyawan atau 52,60 %. Data ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	presentase
< 20 tahun	10	10,30
21-30 tahun	25	25,77
31-40 tahun	35	36,10
41-50 tahun	23	23,71
> 51 tahun	4	4,12
jumlah	97	100

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan usia, responden dengan usia < 20 tahun sebanyak 10 orang atau 10,30 %, 21-30 tahun sebanyak 25 responden atau 25,77 %, kemudian umur 31-40 tahun sebanyak 35 responden atau 36,10 %, kemudian untuk usia 41-50 tahun sebanyak 23 responden atau 23,71 %, dan untuk > 51 tahun sebanyak 4 responden atau 4,12 %. Data ini menunjukkan bahwa responden yang

mengisi kuesioner didominasi oleh usia 31-40 tahun.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

lama kerja	frekuensi	presentase
< 5 tahun	15	15,46
6-10 tahun	25	25,80
11-15 tahun	47	48,45
> 20 tahun	10	10,30
jumlah	97	100

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan lama bekerja, responden dengan lama bekerja < 5 tahun sebanyak 15 responden atau 15,46 %, untuk lama kerja 6-10 tahun sebanyak

25 responden atau 25,80 %, kemudian lama kerja 11-15 tahun sebanyak 47 responden atau 48,45 %, kemudian lama kerja > 20 tahun sebanyak 10 responden atau 10,30 %. Data ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner didominasi oleh lama bekerja di 11-15 tahun kerja.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan jenjang pendidikan

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	11	11,34
Diploma (D3)	3	3,09
Sarjana (S1)	67	69,07
Megister (s2)	16	16,50
Jumlah	97	100

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan sekolah menengah atas (SMA) sebanyak 11 orang atau 11,34 %, diploma (D3) sebanyak 3 orang atau 3,09%, sarjana (S1) sebanyak 67 orang atau 69,07 %, sedangkan Megister (S3) sebanyak 16 orang atau 16,50 %. Hal ini memperlihatkan bahwa responden yang terpilih dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang bervariasi dan cukup tinggi, sehingga memahami isi dan kuesioner yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner adalah golongan Sarjana (S1).

Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan golongan

Golongan	Frekuensi	Presentase
ASN	57	58,80
KONTRAK	40	41,23
Jumlah	97	100

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan golongan, responden dengan golongan ASN adalah 57 orang atau 58,80 % dan golongan kontrak sebanyak 40 orang atau 41,23 % Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner adalah golongan ASN.

Analisis Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Penempatan kerja, Rotasi kerja dan Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai, maka digunakan statistik deskriptif yang menunjukkan angka mean, deviasi standar, maksimum dan minimum.

Penempatan kerja

Variabel Penempatan kerja terdiri dari 10 item pernyataan, adapun hasil dari setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Penempatan kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	97	1	5	3,96	1,190
X1.2	97	1	5	3,99	1,104
X1.3	97	1	5	3,91	1,137
X1.4	97	1	5	3,91	1,001
X1.5	97	1	5	3,94	1,049
X1.6	97	1	5	3,95	1,093
X1.7	97	1	5	3,96	1,079
X1.8	97	1	5	3,86	1,061
X1.9	97	2	5	3,84	0,976
X1.10	97	1	5	3,94	0,998
TOTAL X1	97	15	50	3,24	9,428
Valid N (listwise)	97				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa dari 97 responden yang diteliti, pada pernyataan pertama kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,96 dan standar deviasi sebesar 1,190. Indikator ini memiliki rata-rata nilai 3,96 yang menunjukkan

bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek ini. Dengan standar deviasi 1,190 terhadap variasi yang cukup besar dalam penilaian responden.

Pernyataan kedua, kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,99 dan standar deviasi sebesar 1,104. Rata-rata nilai indikator sebesar 3,99 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,104 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit

variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketiga, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,91 dan standar deviasi sebesar 1,137. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,91 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,137 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keempat, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,91 dan standar deviasi sebesar 1,001. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,91 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,001 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kelima, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,94 dan standar deviasi sebesar 1,049. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,94 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,04 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keenam, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,95 dan standar deviasi sebesar 1,093. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,95 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator

ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,093 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketujuh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,96 dan standar deviasi sebesar 1,079. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,96 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,079 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kedelapan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5

dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,86 dan standar deviasi sebesar 1,061. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,86 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,061 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesembilan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,84 dan standar deviasi sebesar 0,976. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,84 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,976 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesepuluh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-

rata (*mean*) sebesar 3,94 dan standar deviasi sebesar 0,998. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,94 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,998 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Rotasi Kerja

Variabel rotasi kerja terdiri dari 10 item pernyataan, adapun hasil dari setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Rotasi kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
XC1	97	1	5	3,92	1,087
XC2	97	1	5	3,85	1,074
XC3	97	1	5	3,87	1,057
XC4	97	2	5	3,92	0,997
XC5	97	1	5	3,86	1,060
XC6	97	1	5	3,88	1,244
XC7	97	1	5	3,76	1,098
XC8	97	1	5	3,75	0,813
XC9	97	2	5	3,67	0,976
XC10	97	1	5	3,89	1,098
TOTAL XC	97	15	49	38,35	8,882
Valid N (listwise)	97				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa dari 97 responden yang diteliti, pada pernyataan pertama kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,92 dan standar deviasi sebesar 1,087. Indikator ini memiliki rata-rata nilai 3,92 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek ini. Dengan standar deviasi 1,087 terhadap variasi yang cukup besar dalam penilaian responden.

Pernyataan kedua, kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,85 dan standar deviasi sebesar

1,074. Rata-rata nilai indikator sebesar 3,85 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,074 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketiga, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,87 dan standar deviasi sebesar 1,057. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,87 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,057 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keempat, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,92 dan standar deviasi sebesar 1,997. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,92 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,997 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kelima, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,86 dan standar deviasi sebesar 1,090. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,86 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator

sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,090 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keenam, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 1,244. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,88 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,244 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketujuh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,76 dan standar deviasi sebesar 1,039. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,76 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,039 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kedelapan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,75 dan standar deviasi sebesar 0,925. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,75 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,925 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesembilan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-

rata (*mean*) sebesar 3,67 dan standar deviasi sebesar 0,976. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,67 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,976 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesepuluh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,89 dan standar deviasi sebesar 1,098. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,89 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,098 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 10 item pernyataan, adapun hasil dari setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	97	1	5	3,85	1,093
X1.2	97	1	5	3,79	1,050
X1.3	97	1	5	3,89	1,069
X1.4	97	1	5	3,85	1,093
X1.5	97	1	5	3,78	0,938
X1.6	97	1	5	3,88	1,085
X1.7	97	1	5	3,79	0,957
X1.8	97	1	5	3,84	1,048
X1.9	97	2	5	3,98	1,010
X1.10	97	1	5	3,93	1,064
TOTAL X1	97	17	38	38,59	8,733
Valid N (listwise)	97				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 yang menunjukkan bahwa dari 97 responden yang

diteliti, pada pernyataan pertama kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,85 dan standar deviasi sebesar 1,093. Indikator ini memiliki rata-rata nilai 3,85 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek ini. Dengan standar deviasi 1,093 terhadap variasi yang cukup besar dalam penilaian responden.

Pernyataan kedua, kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,79 dan standar deviasi sebesar 1,050. Rata-rata nilai indikator sebesar 3,79 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,050 menunjukkan bahwa meskipun ada

sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketiga, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,89 dan standar deviasi sebesar 1,069. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,89 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,069 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keempat, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,85 dan standar deviasi sebesar 1,093. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,85 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,093

menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kelima, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,78 dan standar deviasi sebesar 1,938. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,78 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,938 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keenam, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 1,063. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,88 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,063 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketujuh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,79 dan standar deviasi sebesar 1,957. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,79 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,957 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kedelapan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,84 dan standar deviasi sebesar 1,048. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,84 yang menunjukkan

bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,048 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesembilan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,98 dan standar deviasi sebesar 1,010.

rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,98 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,010 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesepuluh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,95 dan standar deviasi sebesar 1,064. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,95 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,064 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai terdiri dari 10 item pernyataan, adapun hasil dari setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	97	2	5	4,02	0,946
Y2	97	1	5	3,97	1,075
Y3	97	1	5	3,84	1,115
Y4	97	1	5	3,86	1,080
Y5	97	1	5	3,93	1,073
Y6	97	1	5	3,92	1,007
Y7	97	2	5	3,92	0,965
Y8	97	1	5	3,95	1,219
Y9	97	1	5	3,97	1,130
Y10	97	1	5	3,93	1,230
TOTAL Y	97	15	50	39,29	9,377
Valid N (listwise)	97				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 yang menunjukkan bahwa dari 97 responden yang diteliti, pada pernyataan pertama kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,02 dan standar deviasi sebesar 0,946. Indikator ini memiliki rata-rata nilai 4,02 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek ini. Dengan standar deviasi 0,946 terhadap variasi yang cukup besar dalam penilaian responden.

Pernyataan kedua, kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,97 dan standar deviasi sebesar 1,075. Rata-rata nilai indikator sebesar 3,97 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,075 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketiga, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,84 dan standar deviasi sebesar 1,115. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,84 yang menunjukkan

bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,115 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keempat, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,86 dan standar deviasi sebesar 1,080. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,86 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,080 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kelima, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,93 dan standar deviasi sebesar 1,073. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,93 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,073 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keenam, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,92 dan standar deviasi sebesar 1,007. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,92 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,007 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketujuh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-

rata (*mean*) sebesar 3,92 dan standar deviasi sebesar 0,965. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,92 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,965 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kedelapan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,95 dan standar deviasi sebesar 1,219. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,95 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,219 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesembilan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,97 dan standar deviasi sebesar 1,150. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,97 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,150 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesepuluh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,93 dan standar deviasi sebesar 1,130. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,93 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,130 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit

variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata

Uji Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Kuesioner penelitian dikatakan valid jika nilai signifikansi < 0.05 . Kriteria pengujian apabila nilai pearson correlation $< r$ tabel maka item pernyataan dikatakan tidak valid, sedangkan apabila nilai pearson correlation $> r$ tabel maka item pernyataan dikatakan valid.

Hasil r hitung dari 10 pernyataan (X1), 10 pernyataan (X2), 10 pernyataan (X3) dan 10 pertanyaan (Y) sehingga dalam kuesioner penelitian pada variable independen Penempatan kerja (X1), Rotasi kerja (X2), Lingkaran kerja (X3) dan Kinerja pegawai (Y). Variable tersebut dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $> r$ table dengan nilai r table adalah 0.1996. Hal tersebut dapat dilihat pada penyajian validitas setiap variabel sebagai berikut

Tabel 4.11 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	X1. 1	0,919	Valid
	X1. 2	0,897	Valid
	X1. 3	0,904	Valid
	X1. 4	0,881	Valid
	X1. 5	0,888	Valid
	X1. 6	0,885	Valid
	X1. 7	0,879	Valid
	X1. 8	0,851	Valid
	X1. 9	0,840	Valid
	X1.10	0,866	Valid
	X2.1	0,893	Valid
	X2.2	0,821	Valid

Rotasi Kerja (X2)	X2.3	0,847	Valid
	X2.4	0,841	Valid
	X2.5	0,861	Valid
	X2.6	0,874	Valid
	X2.7	0,829	Valid
	X2.8	0,781	Valid
	X2.9	0,749	Valid
	X2.10	0,872	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,888	Valid
	X3.2	0,820	Valid
	X3.3	0,851	Valid
	X3.4	0,877	Valid
	X3.5	0,784	Valid
	X3.6	0,831	Valid
	X3.7	0,832	Valid
	X3.8	0,843	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X3.9	0,810	Valid
	X3.10	0,861	Valid
	Y1	0,870	Valid
	Y2	0,871	Valid
	Y3	0,860	Valid
	Y4	0,863	Valid
	Y5	0,878	Valid
	Y6	0,844	Valid
	Y7	0,793	Valid
	Y8	0,922	Valid
	Y9	0,929	Valid
	Y10	0,864	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan tentang penempatan kerja (X1), rotasi kerja (X2), lingkungan kerja dan kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan valid karena r hitung $>$ r table.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk diinginkan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dapat

dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam menguji reliabilitas data pada penelitian akan menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0,790	Reliabel
Rotasi Kerja (X2)	0,796	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,786	
Kinerja Pegawai (Y)	0,789	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari semua variable $>$ 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner penelitian dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam menjelaskan variabel penempatan kerja (X1), rotasi kerja (X2), lingkungan kerja dan kinerja pegawai (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam model regresi berganda, yaitu model yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis regresi berganda variabel tergantung (terikat) dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas sehingga hubungan fungsional antara variabel terikat.

Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,332	1,035		-0,320	0,749
Penempatan Kerja (X1)	0,423	0,063	0,425	5,076	0,000
Rotasi Kerja (X2)	0,350	0,101	0,332	3,473	0,001
Lingkungan Kerja (X3)	0,249	0,097	0,232	2,554	0,012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Dari tabel diatas diperoleh nilai konstanta sebesar (-0,332) dan nilai koefisien untuk variabel penempatan kerja sebesar 0,423, rotasi kerja sebesar 0,350 dan lingkungan kerja sebesar 0,249 maka persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

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

$$Y = (-0,332) + 0,423 X_1 + 0,350 X_2 + 0,249 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, mempunyai arti sebagai berikut:

- Nilai a konstan -0,332 artinya jika variabel penempatan kerja, rotasi kerja dan lingkungan kerja bernilai konsta atau sama dengan 0 maka variabel kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,332.
- $b_1 = 0,432$ artinya jika penempatan kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 % maka kinerja pegawai mengalami kenaikan 4,23 % jika di asumsikan variabel lain di anggap tetap
- $b_2 = 0,350$ artinya jika Rotasi kerja mengalami kenaikan 1 % maka akan mengalami kenaikan sebesar 35,5% jika di asaumsikan variabel lain di anggap tetap.

- $b_3 = 0,249$ artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 % maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 24,9 % jika di asumsikan variabel lain dianggap tetap.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Variabel (Uji Statistik t)

Uji t merupakan pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen signifikan terhadap variabel dependen yang dipormulasikan dalam model. Hasil uji statistik dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14 Hasil pengujian hipotesis penelitian T.Statistik (>1,996)

	Hipotesis	T- Statistik	Signifikan <0,05	Hasil
H1	Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai	5,076	0,000	Diterima
H2	Rotasi terhadap kinerja pegawai	3,473	0,001	Diterima
H3	Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	2,554	0,012	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Jika

- Hipotesis pertama (H1) diketahui untuk penempatan kerja (X1) t hitung = 5,076 > t tabel = 0,1996 dengan signifikan 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hipotesis kedua (H2) untuk variabel rotasi kerja (X2) t hitung = 3,473 > t tabel = 0,1996 dan signifikan 0,001 < 0,05 artinya terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hipotesis ketiga (H3) untuk variabel lingkungan kerja (X3) t hitung = 2,554 > t tabel = 0,1996

dan signifikan $0,012 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan proporsi variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.943	2.732
a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,945 artinya bahwa penempatan kerja, rotasi kerja dan lingkungan kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 94,5% sedangkan 5,5% dipengaruhi oleh variable lain.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan 0,05.

Tabel 4.16 Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7878,517	3	2629,506	533,737	.000 ^b
Residual	463,400	93	4,983		
Total	8441,918	96			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja					

Sumber data: Lampiran 6, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $533,737 > F$ tabel 2,70. Dengan demikian bahwa semua variable independent (penempatan kerja, rotasi kerja dan lingkungan kerja) dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen (kinerja pegawai).

Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama (H1) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama diterima. Penempatan kerja yang tepat sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena setiap individu memiliki keahlian,

minat, dan preferensi kerja yang berbeda. Ketika seorang pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya, ia cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Penempatan kerja yang tepat juga menciptakan rasa percaya diri karena pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Victor Vroom. Menurut teori ini, seseorang

akan termotivasi untuk bekerja apabila ia yakin bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), dan kinerja tersebut akan membawa hasil atau imbalan yang diinginkan (*instrumentality*), serta imbalan itu bernilai bagi dirinya (*valence*). Jadi, ketika pegawai merasa bahwa penempatan kerjanya sesuai, mereka akan percaya bahwa usaha yang dikeluarkan akan membuahkan hasil yang baik dan berujung pada penghargaan atau kepuasan tertentu, sehingga meningkatkan kinerjanya.

Sebaliknya, jika penempatan kerja tidak sesuai, pegawai mungkin merasa kurang mampu atau tidak tertarik dengan tugas yang diberikan, sehingga menurunkan harapan (*expectancy*) terhadap hasil kerja mereka. Hal ini akan mengurangi motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azis et al. (2024) mengemukakan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H2) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa rotasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua diterima. Rotasi kerja merupakan strategi manajemen yang melibatkan pemindahan pegawai dari satu posisi atau tugas ke posisi lain dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah agar pegawai memperoleh pengalaman yang lebih luas, meningkatkan kemampuan adaptasi, serta mengurangi kejenuhan akibat rutinitas kerja. Ketika

rotasi kerja dilakukan dengan tepat, pegawai akan memiliki pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap proses kerja organisasi, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Hal ini tentu akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Menurut Campbell (1990), kinerja pegawai dapat dilihat dari lima dimensi utama: *task performance* (kinerja tugas), *contextual performance* (kinerja kontekstual), *effort* (usaha), *discipline* (disiplin), dan *peer/team performance* (kerja sama tim). Rotasi kerja dapat memengaruhi kelima aspek ini secara langsung. Misalnya, ketika pegawai mendapatkan pengalaman di berbagai posisi, kemampuan menyelesaikan tugas utama (*task performance*) meningkat karena mereka memahami berbagai aspek pekerjaan. Selain itu, interaksi dengan rekan kerja di berbagai unit juga bisa meningkatkan kerja sama tim dan kontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif (*contextual performance*).

Dengan demikian, rotasi kerja yang dirancang secara baik bukan hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, tetapi juga mendorong semangat kerja, tanggung jawab, dan kemampuan kolaborasi. Semua ini sejalan dengan dimensi-dimensi kinerja menurut Campbell. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian Senen (2021) dan Mellysa (2023) yang mengemukakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga (H3) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga diterima. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi semangat dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis akan membuat pegawai merasa betah dan fokus dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti ruang kerja yang sempit, bising, atau hubungan antarpegawai yang kurang baik, dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada kinerja.

Hal ini dapat dijelaskan melalui Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg, yang membagi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi dua kelompok: faktor higienis dan faktor motivator. Lingkungan kerja termasuk dalam faktor higienis, yaitu faktor yang tidak secara langsung memotivasi, tetapi jika tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan. Artinya, jika lingkungan kerja buruk, pegawai akan merasa tidak nyaman dan kehilangan semangat, sehingga kinerjanya menurun. Sebaliknya, jika lingkungan kerja baik, maka pegawai akan merasa puas dan bisa bekerja dengan lebih maksimal.

Dengan kata lain, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bukan hanya membuat pegawai merasa nyaman,

tetapi juga menjadi dasar terciptanya motivasi dan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat relevan jika dikaitkan dengan teori Herzberg. Lingkungan kerja yang baik menjadi pondasi penting untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra & Pratiwi (2024) dan Azis et al. (2024) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dalam penelitian Tiara Mesriyani dan Riri Mayliza (2024) mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penempatan Kerja, Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat (H34) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh penempatan kerja, rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Berdasarkan hasil uji statistic F menunjukkan bahwa secara simultan penempatan kerja, rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja pegawai sehingga hipotesis keempat diterima.

Penempatan kerja yang tepat merupakan fondasi utama dalam membangun kinerja karyawan yang optimal. Ketika seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi, minat, dan pengalaman yang dimilikinya, maka besar kemungkinan ia akan mampu bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Penempatan yang sesuai dapat meningkatkan rasa percaya diri, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi.

Sebaliknya, jika pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai, maka hal ini dapat menurunkan motivasi, meningkatkan stres, serta menimbulkan ketidakefektifan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, strategi penempatan yang akurat memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Rotasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui rotasi kerja, pegawai memperoleh pengalaman baru, memperluas wawasan, dan meningkatkan keterampilan lintas fungsi. Strategi ini sangat efektif untuk mengurangi kejenuhan akibat rutinitas yang monoton dan menciptakan semangat baru dalam bekerja. Selain itu, rotasi kerja memungkinkan organisasi mengidentifikasi posisi terbaik untuk masing-masing karyawan, serta mempersiapkan mereka untuk jenjang karier yang lebih tinggi. Namun, apabila rotasi dilakukan tanpa perencanaan yang matang, dapat menimbulkan kebingungan, menurunkan efisiensi, bahkan memperbesar kemungkinan kegagalan dalam adaptasi tugas baru. Maka dari itu, implementasi rotasi kerja yang terstruktur dan terarah sangat dibutuhkan.

Lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis menjadi pelengkap dalam membangun sistem kerja yang ideal. Suasana kerja yang nyaman, hubungan harmonis antarpegawai, serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan bekerja. Menurut teori dua faktor Herzberg, lingkungan kerja yang baik merupakan faktor pemeliharaan yang mampu mencegah ketidakpuasan kerja. Dalam konteks simultan, penempatan yang sesuai, rotasi kerja yang terstruktur, dan

lingkungan kerja yang kondusif saling melengkapi satu sama lain. Ketiganya berinteraksi membentuk sistem manajemen sumber daya manusia yang kuat dan harmonis, yang pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi, pengalaman, dan minat pegawai diyakini mampu meningkatkan efektivitas kerja serta motivasi individu dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini mengacu pada prinsip *person-job fit*, di mana kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan menjadi kunci keberhasilan kinerja.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hal

ini menunjukkan bahwa rotasi kerja juga berperan penting sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia. Dengan memberikan variasi tugas dan pengalaman kerja baru, rotasi kerja dapat mengurangi kejenuhan, memperluas keterampilan, serta meningkatkan adaptabilitas pegawai terhadap perubahan. Jika rotasi dilakukan secara terencana dan tepat sasaran, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

3. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun non-fisik mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang sehat dan harmonis dapat menjaga semangat kerja dan kesejahteraan psikologis pegawai.
4. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penempatan kerja, rotasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan sistem kerja yang efektif, di mana penempatan kerja yang tepat

memastikan kesesuaian antara kemampuan pegawai dan tugas yang diberikan, rotasi kerja memberikan variasi serta pengembangan keterampilan, dan lingkungan kerja yang kondusif menunjang kenyamanan serta motivasi kerja. Interaksi ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun). *Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 174. <https://doi.org/10.25273/capital.v3i2.6082>
- Berliana Febrianti Et Al.2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1a. *Jebi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 2 No. 8, Agustus (2024), Hal. 1028-1042 E-Issn: 3021-8365
- Creed, P. A. & Hood, M. (2015). Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in

- emerging adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86-101. doi:10.1177/0894845314541517
- Dina Nabila U, et al. 2024. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* Volume 6 Nomor 2 (2024) 2166- 2175 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351 DOI: 10.47467/alkharaj.v6i2.4546.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hikam, M. A. S. (2023). Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KSU Brosem Kota Batu. In *etheses.uin-malang.ac.id*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh budaya organisasi, rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen ..., 4(2)*, 298–310. <https://doi.org/10.35794/emba.4.2.2016.13013>
- Indah Handayani S, et al. 2024. Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemuning Nusa Indah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* Vol.02 No. 01 Juli – September 2024. Vol. 02 No. 01 Edisi Juli - September 2024 Hal. 279-283 Journal homepage: <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/index> Published by: ITTC INDONESIA.
- Toyba, T., Nengsih, T. A., & Fielnanda, R. (2023). Analisis Kesesuaian Penempatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Bank 9 Syariah Jambi. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 1(3), 156-171.
- Lestari, D. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Pt Mitra Maju Sukses). In *Repository.unissula.ac.id* (Vol. 33, Issue 1). Universitas Islam Sultan Agung.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulang, L. O. . (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 74–85. <https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6573>
- Mahapatro, B. (2021). Human Resource Management. New Age International (P) ltd
- Marhaeni, N. P. (2023). *Kualitas Kehidupan Kerja (Signifikansi, Konstruksi, dan Implementasinya)* (M. M. : Drs. Agus Wijaya (ed.); 1st ed.). Brilian Internasional. [https://repository.ubaya.ac.id/43528/3/Novie P.Marhaeni_KUALITAS KEHIDUPAN KERJA_9juni.pdf](https://repository.ubaya.ac.id/43528/3/Novie_P.Marhaeni_KUALITAS%20KEHIDUPAN%20KERJA_9juni.pdf)

- M. Idris et al., 2024. The Effect of Work Placement and Career Development on the Performance of Pt. Semen Baturaja (Persero. *Journal of Ecohumanism* 2024 Volume: 3, No: 6, pp. 578 – 589 ISSN: 2752-6798 (Print) | ISSN 2752-6801 (Online) <https://ecohumanism.co.uk/joe/ecohumanism> DOI: <https://doi.org/10.62754/joe.v3i6.4033>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & T.Sule, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Mustafa, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. S. Dr. Risma Niswati. S.S. (ed.); 2nd ed., Vol. 7, Issue 2). Alfabeta. <http://www.ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/Attalim/article/view/174/144>
- Nadzilah, N., & Adji, W. H. (2023). The Effect Of Mutation And Employment Rotation On Employee Performance Of BPJS Ketenagakerjaan Cimahi Branch. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6595–6604. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Nasrullah Hasyim. 2024. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*. Vol. 13 No. 2 Maret 2024 Hal – 585.
- Nugrahaeni, R. W. (2015). IDENTIFIKASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. SARANA MEKAR GEMILANG DENGAN MENGGUNAKAN TEORI HERZBERG. In *Repository Unika* (Vol. 53, Issue 9). Unika Soegijapranata Semarang.
- Permatasari, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(2), 8600–8616.
- Putri Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>

- Sadiq, K., Wahid, A., & Hafifah, I. (2019). Deskripsi Pelaksanaan Pengkajian Keperawatan Holistik Di Igd Rsud Ulin Banjarmasin. *Dunia Keperawatan*, 7(2), 82. <https://doi.org/10.20527/dk.v7i2.4396>
- Sandra, J. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT RHB Sekuritas Kantor Pusat Wisma Mulia Building Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(2), 146-166.
- Sarah A R. et al. 2024. An industry review of recent graduate employee's performance compared to workplace expectations: An environmental science case study. James Guy Castley, Griffith University, School of Environment and Science, Parklands Drive, Southport, QLD 4222 Australia. Email: g.castley@griffith.edu.au ndustry and Higher Education 0(0)
- Situmorang, S., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Robiansyah, A. (2021). Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kharisma Surya Semesta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 321–330. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i2.283>
- Sobandi, T. A. (2018). Analisis Kebijakan Rotasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Ritel Alfamart. *Analisis Kebijakan Rotasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Ritel Alfamart*, 1, 123–129. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.184>
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Faizin (ed.); 1st ed., Vol. 19, Issue 5). Zahir Publishing.
- Suhairi, Rahmah, M., Uljannah, A., Fauziah, N., & Musyafa, M. H. (2023). Peranan Komunikasi Antarpribadi Dalam Manajemen Organisasi. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(3), 4810–4823.
- Susilo, T. D., Kusno, A., & Aida, M. (2023). Strategi Rotasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha Jasa Mulya Rambli Gundam. *Journal OEconomy Management Business and Entrepreneur*, 1(1), 45–51. <https://doi.org/10.31537/jembe.v1i1.1277>
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30.
- Toyba, T., Nengsih, T. A., & Fielnanda, R. (2023). Analisis Kesesuaian Penempatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Bank 9 Syariah Jambi. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 1(3), 156-171.
- Untari, D., & Muliadi, W. (2019). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 110–116. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>
- Vicky Sanjaya et al. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada

Koperasi Karyawan Cardig International Group). Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani 2024, VOL. 6, NO. 1, PP. 29–45
<https://journal.paramadina.ac.id/>.

Weol, D. H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 598–609.

Yusril, B. (2024). Peran Kompetensi dalam Mendorong Efektivitas Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 7(3), 769–780.

<https://doi.org/10.37531/yum.v7i3.730>

6