

Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja

Nurrulita Hapsari¹, Netty Laura²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
e-mail: ruliasep070809@gmail.com¹, nettylaura611@gmail.com²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi perilaku kerja. Adapun jenis data yang digunakan adalah data primer dari pegawai Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dengan 70 responden yaitu 37 Aparatur Sipil Negara dan 13 Penyedia Jasa Lainnya Perorangan. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling yaitu Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh (sensus). Penelitian ini menganalisis hubungan antara pengaruh rotasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi perilaku kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis data Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel perilaku kerja memperlemah hubungan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak signifikan dan variabel perilaku kerja memperkuat hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Kata Kunci : Rotasi Kerja, Motivasi, Kinerja pegawai dan Perilaku Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job rotation and motivation on employee performance moderated by work behavior. The type of data used is primary data from employees of the District Health Office of the Thousand Islands Administration with 70 respondents. This sampling uses a sampling technique, namely Non Probability Sampling is a sampling technique that does not provide equal opportunities or opportunities for each element or member of the population to be selected as a sample. The sampling technique used is a saturated sample (census). This study analyzes the relationship between the effect of job rotation and motivation on employee performance moderated by work behavior. This study uses data analysis method Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that job rotation has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and insignificant effect on employee performance, work behavior has a positive and significant effect on employee performance, work behavior variables weaken the relationship between job rotation and employee performance insignificantly and variable work behavior strengthens the relationship of motivation to employee performance significantly.

Keywords: Workrotation, Motivatiinn, Employee Performance and Workh Behavior

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam suatu organisasi atau instansi. Untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah maupun swasta keterlibatan sumber daya manusia sangatlah penting dan harus didukung dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Organisasi melibatkan sumber daya manusia yang

mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat , oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi.

Kinerja pegawai merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi. Adapun kinerja pegawai dapat mempengaruhi pencapaian dari suatu organisasi. Kinerja sebagai pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai. Seperti halnya di instansi pemerintah, kinerja menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dan dapat dijadikan tolak ukur untuk kenaikan jabatan dalam kurun waktu tertentu dengan memiliki prestasi kerja yang sesuai dengan standar, kualitas dan kuantitas instansi. Meliputi motivasi , perilaku pegawai, penilaian kinerja dan pencapaian target kinerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi (Universitas Syah Kuala) et al., 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Melalui progres dalam pencapaian yang diantaranya program pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang kesehatan masyarakat. Pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan dan sumber daya kesehatan. Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu merupakan instansi pemerintah yang melakukan bimbingan, pengawasan dan pengendalian terhadap Puskesmas- puskesmas di wilayah Kepulauan Seribu. Tetapi, semenjak terjadinya Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) kinerja pegawai mengalami perubahan. Kegiatan - kegiatan yang dilakukan dilapangan tidak dapat dilaksanakan guna untuk pencegahan penularan Corona Virus Disease 2019 (covid-19). Kegiatan pembinaan berubah dengan pelayanan masyarakat berupa kegiatan pemeriksaan Swab PCR (polymerase chain reaction), Swab Antigen atau rapid test, sedangkan untuk kegiatan pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang Kesehatan Masyarakat dilakukan secara daring (online). Pelatihan terhadap pegawai Puskesmas tetap dilaksanakan secara daring karena pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Diansyah et al., 2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sesuai yang teratur ketentuan tentang penilaian kinerja dalam pasal 75 Undang - undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menetapkan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada sistem kinerja dan sistem karir untuk menjamin objektivitas pembinaan. Mengingat masih banyaknya insiden buruknya kinerja pegawai kantor pemerintahan, kinerja pemerintah menjadi perhatian publik. Artinya, masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat beroperasi dengan baik dan bersih atau memiliki manajemen yang baik serta terstruktur. Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Bab V pasal 36 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang mengalami rotasi, mutasi dan/atau penugasan lain terkait dengan tugas dan fungsi jabatan selama tahun berjalan dilakukan dengan menggunakan metode proporsional berdasarkan periode Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada unit-unit dimana Pegawai Negeri Sipil tersebut bekerja pada tahun berjalan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mandagi et al., 2017) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Penilaian Kinerja pegawai negeri sipil dilakukan dengan cara menggabungkan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai perilaku kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syahrudin, 2020) yang menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penilaian kinerja pegawai Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu pada tahun 2018 – 2020 mengalami peningkatan, dikarenakan dalam satu tahun pegawai negeri sipil diwajibkan untuk mencapai sasaran kinerja yang telah dibuat di awal tahun. Hal tersebut dapat dilihat dari unsur-unsur penilaian kinerja yaitu nilai sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja . Dimana di tahun dari 2018 sampai tahun 2020 untuk sasaran kinerja mengalami kenaikan 0,1 % dan masuk dalam kriteria baik yaitu dengan kisaran nilai 79-90. Sedangkan untuk perilaku kerja pegawai mengalami kenaikan berdasarkan nilai dari unsur-unsur penilaian perilaku kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu mengalami kenaikan secara berkala untuk setiap tahunnya.

Tujuan rotasi kerja salah satunya adalah untuk menemukan suasana baru, karena kebosanan yang dialaminya. Perubahan suasana dan lingkungan baru yang terjadi menyebabkan pegawai membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri. Menurut (Wilson Bangun, 2012) rotasi kerja adalah menggerakkan para pegawai untuk mengerjakan lebih dari satu pekerjaan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan pada berbagai bidang, mengurangi kebosanan, meningkatkan motivasi, menambah pengetahuan serta pengalaman para pegawai, sedangkan kinerja Menurut Lijan Poltak Sinambela dkk. (2011:136), kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan, karena dengan kinerja ini dapat diketahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk melakukan ini, perlu untuk menentukan standar yang jelas dan terukur dan menyatukannya untuk referensi. Hal ini sesuai penelitian oleh (Sutrisna et al., 2018) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi. Menurut Salih (2017) Rotasi membawa manfaat secara tidak langsung bagi organisasi, karena karyawan memiliki banyak keterampilan yang memungkinkan manajemen untuk merencanakan lebih banyak pekerjaan, beradaptasi dengan perubahan dan mengisi lowongan. Selain rotasi, juga berpihak pada pengembangan sumber daya manusia. Rotasi kerja dianggap memiliki banyak manfaat bagi karyawan. Organisasi dan pergantian dapat mencegah kebosanan dan mengurangi ketidakhadiran karyawan.

Hal tersebut terjadi di lingkungan kantor Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Setiap pegawai berhak dan memiliki kesempatan untuk mengajukan rotasi kerja sesuai dengan kinerja pegawai yang dimiliki dalam kurun waktu satu tahun. Hal ini, dikarenakan pegawai menginginkan untuk meningkatkan kinerja dan menginginkan lingkungan kerja yang baru. Penelitian yang dilakukan oleh (Lukiyana & Halima, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Motivasi merupakan penentu bagi seorang pegawai dapat bekerja dengan baik dan menyebabkan pegawai dapat mengembangkan prestasinya. Menurut Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan potensial yang ada didalam diri manusia, yang dikembangkan oleh diri sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Motivasi dapat dilihat dari perilaku kerja yaitu dengan menunjukkan sikap terhadap pimpinan atau sesama karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutanja, 2019) yang menyatakan bahwa adanya motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Artinya, jika motivasi tinggi, maka kinerja akan meningkat. Menurut Widodo (2015:187), motivasi adalah suatu kekuatan dalam diri manusia yang mendorong tindakannya untuk bertindak. Intensitas kekuatan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan menunjukkan tingkat motivasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syah et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Farida, 2019) Pentingnya motivasi, karena motivasilah yang memotivasi, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan mencapai hasil terbaik dengan semangat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, n.d.2020) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja.

Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap oleh pegawai apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut (Salum et al., 2018) perilaku kerja pegawai adalah setiap tingkat laku sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Lutfiani, Maulita., Maarif, Mohamad Syamsul., dan Purnawarman, 2019) yang menyatakan bahwa untuk peningkatan penilaian perilaku kerja menjadi sangat diperlukan pembinaan dan pengawasan terhadap pegawai secara berkala melalui komitmen

dan disiplin. Perilaku kerja merupakan bagian penting dalam bekerja dalam organisasi, perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh para pekerja. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan intelektual sebagai aset yang dikelola adalah Knowledge Sharing Behavior. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widaryanti, Pancawardani, Netty Laura, 2020) menyatakan bahwa menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dari (Sunaryo, 2017) menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadinya perubahan pada perilaku kerja, maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Sidik et al., 2018) yang menyatakan bahwa perilaku kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena perilaku kerja pegawai telah membentuk dukungan pengendalian diri, integritas, kepercayaan, dedikasi, kerjasama dan membantu kinerja pegawai, maka perilaku kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Bandingkan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lutfiani, Maulita., Maarif, Mohamad Syamsul., dan Purnawarman, 2019) yang menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif, tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin meningkat perilaku kerja, maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan namun dalam hal ini peningkatan kinerja pegawai tidak signifikan karena perilaku kerja.

Kajian Teori

Menurut Nimran. U dan Amirullah (2013) kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kinerja pegawai berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Kinerja adalah tindakan, bukan peristiwa. Kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan merupakan hasil langsung. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya, Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkat hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Simanjutak mendefinisikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mahsun (2013:25) jika pegawai dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik dan berkualitas dari sebelumnya. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Menurut Rivai (2012 : 197) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan kerja. Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab serta hubungan antar pribadi). Oleh karena itu, kinerja dapat dikatakan sebagai rangkain produk yang dihasilkan oleh satu kelompok atau organisasi, baik berwujud material maupun nonmaterial.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan individual yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal di lingkungan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam penelitian ini indikator kinerja yang digunakan adalah Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 10 ayat 2 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut

1. Spesifik

2. Terukur
3. Realistis
4. Memiliki batas waktu pencapaian
5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.

Menurut Robins dalam Edwan (2013) rotasi kerja adalah pergantian karyawan secara berkala dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganeekaragaman kegiatan karyawan. Wahyudi dalam Kemal (2013) berpendapat bahwa rotasi kerja adalah perubahan pribadi yang tidak akan menyebabkan perubahan dalam gaji atau pangkat dengan golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta menghindari kejenuhan. Sedangkan menurut Notoadmojo (2015:26) rotasi kerja adalah perpindahan jabatan pejabat struktural maupun fungsional dari satu jabatan tertentu ke jabatan lainnya yang ditetapkan dalam sebuah kebijakan yang bersifat Compulsary. Sementara itu, istilah "variasi" dalam pengertian mutase memiliki arti lebih teknis yaitu tentang bagaimana mengatur mekanisme mutase pejabat yang terkena kebijakan rotasi. Rotasi memegang peranan penting dalam sistem kepegawaian dari sebuah organisasi. Paling tidak ada 3 (tiga) manfaat atau kepentingan yang dapat ditarik dari rotasi, yaitu kepentingan dinas, kepentingan pejabat yang bersangkutan, dan kepentingan publik.

Menurut Supratno (2015:99) rotasi kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan dengan memindahkan tenaga kerja ke suatu jabatan yang sesuai dengan keterampilan dan keinginan yang bersangkutan, sehingga dapat diperoleh kinerja yang baik atau maksimal untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kegiatan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan proses pengalihan fungsi, tanggung jawab dan status pekerjaan keadaan tertentu, tujuannya agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan kinerja yang setinggi-tinggi bagi organisasi.

Berdasarkan urian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa rotasi kerja adalah perpindahan karyawan dari satu tempat ke tempat yang baru untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan karyawan dan untuk mengurangi kebosanan di lingkungan kerja.

Menurut Edwan (2013) indikator rotasi kerja adalah sebagai berikut

1. Pengalaman
Pengalaman dapat dijadikan tolak ukur dilakukannya rotasi kerja, karena pengalaman karyawan akan mempengaruhi dengan hasil kerja karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki pengalaman, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan yang baru.
2. Pengetahuan
Tolak ukur lain untuk dilakukan rotasi kerja yaitu dengan melihat pengetahuan karyawan. Semakin rendahnya pengetahuan karyawan akan membuat perusahaan atau organisasi mencaikan cara untuk mengatasi hal tersebut, salah satu caranya ialah dengan rotasi kerja.
3. Kebutuhan
Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba karyawan mengundurkan diri, maka organisasi berhak merotasi karyawannya.
4. Prestasi kerja
Prestasi kerja merupakan salah satu poin utama layak tidaknya rotasi kerja. Apabila karyawan memiliki prestasi kerja kurang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga karyawan tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang tepat sesuai karyawan tersebut.
5. Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan salah satu point utama dikarenakan apabila karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika menduduki jabatan yang baru.

Menurut Affandi (2016: 33) indikator rotasi kerja adalah sebagai berikut

1. Perpindahan karena kemampuan karyawan
Keterampilan adalah Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas di tempat kerja,yang dapat dilihat dari kecakapan, kesungguhan dan ketepatan waktu.
2. Perpindahan karena pengetahuan karyawan
Pengetahuan adalah keterampilan diperoleh karyawan dalam proses belajar dan pengalaman.
3. Perpindahan karena kejenuhan
Adalah kelelahan disebabkan oleh seseorang yang stress, focus dan berdedikasi dalam bekerja, bekerja terlalu keras dan menganggap kebutuhan dan keinginan sebagai yang kedua. Ini dapat berkisar dari kecemasan emosional,ketidakpedulian,lekas marah atau depresi,kebosanan, energi dan tidak begitu bagus untuk dilihat.

Menurut Affandi (2016), indikator rotasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Perpindahan karena kemampuan karyawan.
Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Dapat dilihat dari kecapakan, kesungguhan dan ketepatan waktu.
2. Perpindahan karena pengetahuan karyawan
3. Perpindahan karena kejenuhan karyawan

Berdasarkan uraian diatas peneliti menggunakan 4 indikator yang mempengaruhi rotasi kerja pada penelitian ini, yaitu

1. Prestasi kerja
Prestasi kerja adalah point kumci menentukan apakah rotasi kerja layak dilakukan. Jika prestasi kerja seorang karyawan buruk, organisasi akan mempertanyakan apakah karyawam tersebut kompeten untuk pekerjaa itu.
2. Kebutuhan
Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba karyawan mengundurkan diri, maka organisasi berhak merotasi karyawannya.
3. Perpindahan karena kejenuhan karyawan
Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan salah satu point utama dikarenakan apabila karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika menduduki jabatan yang baru.

Menurut Gitosudarmo (2015 : 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut.

Selain itu menurut Darajat (2015: 87) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang dan motivasi sebagai proses psikolog timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan, sedang faktor diluar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor, bisa karena pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks, tetapi baik faktor instrinsik maupun faktor luar motivasi timbul karena ada rangsangan.

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017:55) menyatakan bahwa motivasi ini memberikan daya dorong untuk membangkitkan semangat kerja orang dan membuat mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah proses psikologi dalam diri seseorang yang menjadikan faktor untuk mendorong melakukan

aktivitas baik yang ditimbulkan akibat faktor dalam diri seseorang maupun faktor luar dalam diri seseorang untuk bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai kepuasan kerja.

Menurut Wahyuddin Kamal Noor dan U'um Qomaritah (2019) indikator motivasi adalah

1. Kebutuhan fisiologi yaitu tingkat kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, ketika kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial, jika kebutuhan fisiologi dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal.

Menurut Robbins (2018:28) indikator-indikator motivasi yaitu

1. Prestasi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Pelayanan
5. Keaktifan pimpinan

Menurut Mangkunegara (2013:111) indikator-indikator motivasi yaitu

1. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
3. Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
4. Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
5. Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
6. Orientasi tugas atau sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan – pekerjaan serta tanggung jawab.
7. Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan
8. Pemanfaatan waktu yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menggunakan 4 indikator yang mempengaruhi motivasi pada penelitian ini, yaitu

1. Kebutuhan rasa aman
Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja.
2. Prestasi
3. Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
4. Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

Perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan (Halimah , 2018) . Perilaku kerja adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi. Menurut (Salum et al., 2018) Perilaku kerja pegawai adalah setiap tingkat laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Menurut Robbins (2015:5) perilaku kerja adalah ilmu yang mempelajari tentang dampak pada sikap dan tindakan manusia dalam lingkungan

kerja. Robbin menjelaskan bahwa perilaku organisasi memfokuskan diri kepada perilaku atau tindakan di dalam organisasi dan seperangkat prestasi dan variabel mengenai sikap yang sempit dari para karyawan. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan, perilaku kerja merupakan persyaratan yang diperlukan. Perilaku kerja akan membuat pegawai mampu bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi. Standar prosedur kerja mengatur bagaimana cara karyawan berbicara dan berjalan ketika bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa perilaku kerja adalah suatu bentuk tindakan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan pegawai di lingkungan organisasi dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi dan peraturan yang berlaku.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai dengan memperhatikan Perilaku Kerja dengan indikator sebagai berikut :

1. Orientasi pelayanan

Sikap dan perilaku pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.

2. Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.

4. Disiplin

Kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan per UU an dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

5. Kerjasama

Kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerja serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

6. Kepemimpinan

Kemampuan dan kemauan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Thoah (2011:33-34) ada empat indikator perilaku kerja antara lain:

1. Hubungan sosial (sosial relationships)

Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja yang lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.

2. Keahlian kejuruan (vocation skill)

Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang cheff.

3. Motivasi kerja (work motivation)

Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.

4. Inisiatif atau percaya diri (Initiative Confidence)

yaitu dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan urain tugas yang ada.

Menurut Khaerul Umam (2012:41) perilaku didefinisikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupannya sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau dengan orang lain,

bertukar pendapat, baik menerima pendapat atau menolaknya. Indikator perilaku kerja antara lain persepsi karyawan tentang

1. Kerjasama antar karyawan
2. Kepatuhan atas perintah kerja
3. Ketepatan waktu dalam kerja
4. Konflik antarkaryawan
5. Pemisahan masalah pribadi dan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menggunakan 5 indikator yang mempengaruhi perilaku kerja pada penelitian ini, yaitu

1. Orientasi pelayanan
Sikap dan perilaku pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.
2. Komitmen
Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.
3. Motivasi kerja (work motivation)
Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.
4. Kerjasama
Kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerja serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya
5. Ketepatan waktu dalam kerja

Pengembangan Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisna etal.2018) pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kin { a Jt { . Tlb, 2020) pada pegawai Perpustakaan Universitas Negeri Medan yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rotasi kerja dilakukan berdasarkan kebutuhan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi. Rotasi kerja merupakan mutasi personal yang dilakukan secara horizontal untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan (Darmawan etal.,2019) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Nuraenietal.,2020) menyatakan bahwa job rotation berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Eltahir, 2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dan menguntungkan antara rotasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Menurut Sutrisno dari Zulkifli dkk. (2016:5), motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi biasanya diartikan sebagai faktor penentu bagi seseorang... Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syam & Azis, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari buku Wilson "Manajemen Sumber Daya Manusia Bangun" (2018: 312) Motivasi berasal dari kata motif yang artinya dorongan. Oleh karena itu, motivasi mengacu pada kondisi yang mendorong atau mendorong seseorang untuk secara sadar melakukan suatu perilaku atau aktivitas tertentu. Motivasi merupakan proses dalam menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu untuk mencapai sasaran. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Masrurroh, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sutanja, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya et al., 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kardiasih et al., 2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Gilang dan Muhammad (2017:193), perilaku adalah reaksi seseorang terhadap satu atau lebih objek di sekitarnya. Menurut Hafizh 2014 dalam Usep, dkk (2016:54), perilaku manusia merupakan cerminan dari berbagai psikologi, seperti pengetahuan, keinginan, minat, emosi, kehendak, pikiran, motivasi, persepsi, sikap dan reaksi. Perilaku dapat dijelaskan sebagai respon seseorang terhadap rangsangan eksternal, kemudian respon yang diberikan dikatakan memiliki dua bentuk yaitu bentuk pasif atau tidak bertindak dan bentuk aktif dengan tindakan, sedangkan perubahan perilaku dilakukan secara bertahap. yaitu mengubah pengetahuan dan sikap. Dan proses perilaku, pengetahuan dan sikap merupakan faktor internal. Perilaku kerja diartikan sebagai tindakan-tindakan yang dapat berupa kesalahan - kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh manusia. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wathilda et al., 2019) yang menyatakan bahwa Perilaku kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurwahidah & Budiman, 2018) pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, yang menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin meningkat perilaku kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto et al., 2020) pada pegawai Puskesmas yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sunaryo, 2017) yang menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Santoso et al., 2018) yang menyatakan bahwa Inovatif perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H3 : Perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Rotasi kerja adalah proses pemindahan pegawai atau karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan mempertimbangkan kinerja yang dicapai. Rotasi kerja dilakukan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan pegawai dan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu dengan adanya rotasi kerja menyebabkan pegawai menyesuaikan perilaku kerja terhadap lingkungan yang baru. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tatik Hayati et al., n.d., 2016) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan pada perilaku. Penelitian yang dilakukan oleh (Wardi & Rasyid, 2019) yang menyatakan perilaku organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap perusahaan atau instansi memiliki kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi kerja dan dilakukan secara berkala. Dengan adanya rotasi kerja memiliki manfaat dengan kata lain, meningkatkan produktivitas, menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dan komposisi pekerjaan, dan bagi perusahaan atau instansi yaitu membantu untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan atau instansi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rohmah, 2020) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Megantara et al., 2019) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Iambe Linda et al., n.d.2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan rotasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Lengkong, 2018) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

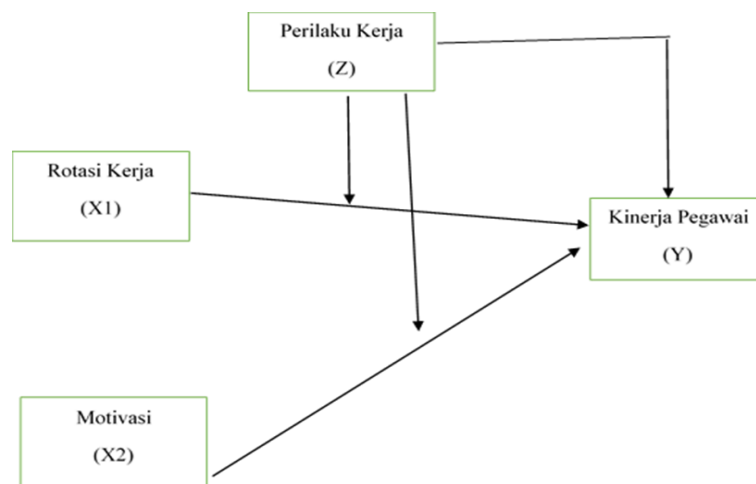
H4 : Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi perilaku kerja.

Motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya motivasi berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi sebagai dorongan semangat kerja yang datang dari pegawai yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saihani & Sa'ira, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Koesmono, 2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap perilaku kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Koto et al., 2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan perilaku kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Idayati et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan oleh (Sumbang, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Penelitian yang dilakukan oleh (Octaviannand et al., 2017) membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi perilaku kerja.

Berdasarkan hipotesis di atas maka terbentuklah kerangka konseptual sebagai berikut :



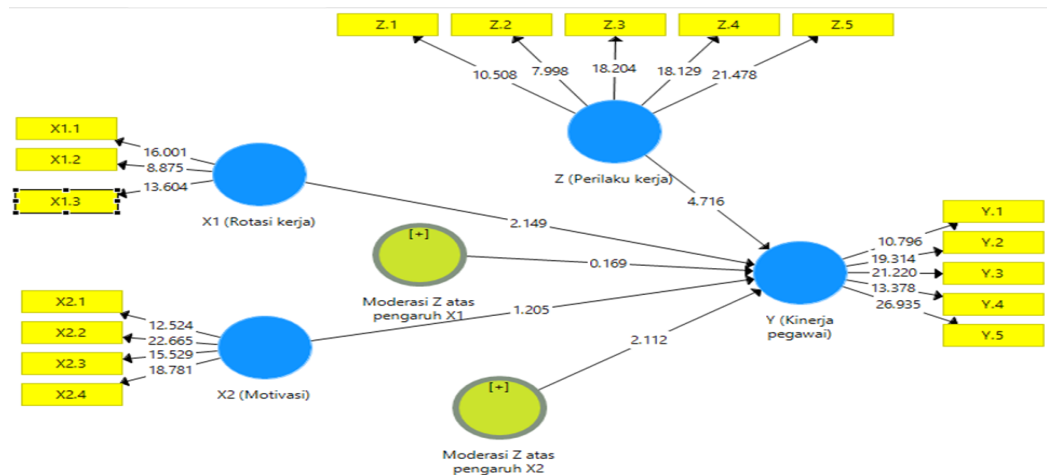
Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah 57 Aparatur Sipil Negara dan 13 Penyedia Jasa Lainnya Perorangan di Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Menurut Sugiono (2017: 81) Sampel adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi, dan dianggap bahwa sampel populasi yang dipilih mewakili keberadaan populasi. Teknik penarikan sampling yang digunakan adalah Non Probability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh (sensus). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu observasi yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung dan Kuisisioner, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternative jawaban yang akan diberikan kepada responden.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan operasional variabel penelitian ini, bentuk model penelitian kemudian diolah menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji validitas model. Untuk menguji validitas model menggunakan oter model (model pengukuran).



Gambar 2. Menguji Validitas Model Menggunakan Oter Model

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa untuk indikator rotasi kerja ada satu yang dihapus dikarenakan memiliki nilai outer dibawah 0,5 .

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kerja

Pernyataan	Original Sampel	Keterangan
Z.1	0.726	Valid
Z.2	0.728	Valid
Z.3	0.838	Valid
Z.4	0.839	Valid
Z.5	0.859	Valid

Sumber:Hasil Olahan Data PLS 3, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil pengujian dari setiap item pernyataan variabel perilaku kerja memiliki nilai outer > 0,05. Sehingga, dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 2 Composite.Reliability

Variabeel	Composite Reliability	Ketterangan
Rotasi kerja(X1)	0.842	Reliabel
Motivasi(X2)	0.885	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.900	Reliabel
Perilaku Kerja (Z)	0.898	Reliabel

Sumber:Hasil Olahan Data PLS 3, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Composite reliability untuk semua kontruk memiliki nilai > 0,7, yang artinya semua variabel dinyatakan reliabel. Nilai composite reliability tertinggi adalah 0.900 pada kontruk variabel kinerja pegawai.

Tabel 3 Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rotasi kerja(X1)	0.718	Reliabel
Motivasi(X ₂)	0.835	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.870	Reliabel
Perilaku Kerja (Z)	0.859	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data PLS 3, 2021

Berdasarkan tabel di atas, semua nilai Cronbach's Alpha variabel memiliki nilai > 0,7, yang artinya semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 4 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Rotasi kerja (X1)	0.639	Reliabel
Motivasi (X2)	0.658	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.644	Reliabel
Perilaku kerja (Z)	0.640	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data PLS 3, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extraced (AVE) > 0,5 untuk semua kontruk variabel.

Tabel 5 Parth Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	T - Statistict	P-Values
Rotasi kerja (X1) -> Kinerja pegawai (Y)	0.181	2.149	0.032
Motivasi (X2) -> Kinerja pegawai (Y)	0.116	1.205	0.229
Perilaku kerja (Z)-> Kinerja pegawai (Y)	0.579	4.716	0.000
Moderasi Perilaku kerja (Z) atas pengaruh Rotasi kerja (X1)-> Kinerja pegawai (Y)	-0.011	0.169	0.866
Moderasi Perilaku kerja (Z) atas pengaruh Motivasi (X2)-> Kinerja pegawai (Y)	0.200	2.112	0.035

Sumber : Hasil Olahan Data PLS 3, 2021

PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama adalah H1 : diduga rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tabel path coefficients menunjukkan nilai Original Sample = 0.181, T-Statistic = 2.149 dan P-Values = 0.032. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara rotasi kerja dengan kinerja pegawai adalah berpengaruh signifikan dan positif.

Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutrisna et al., 2018, Kin { a Jt { . Tlb, 2020, Darmawan et al., 2019, Nuraeni et al., dan 2020, Eltahir, 2020 yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dan menguntungkan antara rotasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian H1 diterima.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah H2 : diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai . Tabel path coefficients menunjukkan nilai Original Sample = 0.116, T-Statistic = 1.205 dan P-Values = 0.229. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan

motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan tidak signifikan. Dengan demikian H1 ditolak.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marjaya et al., 2019, Kardiasih et al., 2017 Syam & Aziz (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini karena motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap dan kebutuhan seseorang. Motivasi sudah ada dalam diri individu sehingga dalam melakukan pekerjaan tidak memotivasi diri secara akademisi melainkan muncul dalam benak individu itu sendiri dalam melakukan pekerjaan. Kinerja pegawai dapat dicapai tanpa motivasi dalam diri seseorang, karena kinerja dapat tercapai karena kewajiban pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan harus mencapai target sasaran kinerja.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah H3 : diduga perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. . Tabel path coefficients menunjukkan nilai Original Sample = 0.579, T-Statistic = 4.716 dan P-Values = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian H3 diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wathilda et al., 2019, Nurwahidah & Budiman, 2018, Purwanto et al., 2020, Santoso et al., 2018 dan Sunaryo, 2017 yang menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perilaku kerja pegawai mempengaruhi penilaian kinerja pegawai. Dimana perilaku kerja dapat menunjukkan sikap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan perilaku kerja menjadi tolak ukur penilaian kinerja pegawai untuk setiap tahunnya.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah H4 : diduga rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi perilaku kerja. Tabel Path Coefficients menunjukkan nilai original sampel = -0.011, T-Statistic = 0.169 dan P-Value = 0.866. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku kerja memperlemah pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak signifikan. Dengan demikian H4 ditolak.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Lengkong, 2018 yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Tatik Hayati et al., n.d., 2016, Rohmah, 2020, Megantara et al., 2019, lambe linda et al., n.d.2017 yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan penelitian oleh Tatik Hayati et al., n.d., 2016, Wardi & Rasyid, 2019 yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku kerja memperlemah pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak signifikan, karena pegawai dalam menunjukkan perilaku kerja tidak dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik, jika rotasi kerja terjadi hanya karena kekosongan jabatan tanpa disesuaikan dengan kemampuan pegawai. Sedangkan pegawai harus mencapai target sasaran kinerja yang telah dibuat di awal tahun.

Hipotesis kelima penelitian adalah H5 : diduga perilaku kerja berpengaruh terhadap motivasi yang dimoderasi perilaku kerja. Tabel Path Coefficients menunjukkan nilai Original Sampel = 0.200, T-Statistic = 2.112 dan P-Values = 0.035. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku kerja memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian H5 diterima.

Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Koto et al 2019, Saihani & Sa'ira, 2017, dan Koesmono, 2017 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan perilaku kerja dan penelitian yang dilakukan Idayati et al., 2021, Sumbang, 2017, dan Octaviannand et al., 2017 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perilaku kerja yang dilakukan pegawai berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan akan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri masing-masing pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini memberikan nilai positif dalam lingkungan kerja dan dapat mencapai tujuan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi perilaku kerja. Berdasarkan Analisis data telah dilakukan dan berikut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis yang pertama, ditemukan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diartikan rotasi kerja yang diajukan pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana dengan adanya rotasi kerja dapat memberikan tanggung jawab baru terhadap jabatan sesuai dengan kebutuhan dalam organisasi.
2. Hasil pengujian hipotesis yang kedua ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa motivasi yang ada pada pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai, karena kinerja yang dilakukan oleh pegawai merupakan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan dan harus mencapai target sasaran kinerja.
3. Hasil pengujian hipotesis yang ketiga ditemukan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diartikan perilaku kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana perilaku kerja menjadi penentu peningkatan penilaian kinerja pegawai untuk setiap tahun.
4. Hasil pengujian hipotesis yang keempat ditemukan bahwa variabel perilaku kerja memperlemah pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak signifikan pada Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku kerja memperlemah pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak signifikan, karena pegawai dalam menunjukkan perilaku kerja tidak dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik, jika rotasi kerja terjadi hanya karena kekosongan jabatan tanpa disesuaikan dengan kemampuan pegawai. Sedangkan pegawai harus mencapai target sasaran kinerja yang telah dibuat di awal tahun.
5. Hasil pengujian hipotesis yang kelima ditemukan bahwa variabel perilaku kerja memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan pada Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diartikan bahwa perilaku kerja memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Perilaku kerja yang dilakukan pegawai berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan akan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri masing-masing pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini memberikan nilai positif dalam lingkungan kerja dan dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah selesai, penulis memberikan beberapa saran yaitu Untuk penelitian berikutnya, dapat tambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, selain rotasi kerja, motivasi dan perilaku kerja. Untuk organisasi, sebaiknya diadakan pertemuan rutin antara pimpinan dan staff untuk memberikan motivasi, meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan dan menimbulkan komitmen yang tinggi pada pegawai untuk mencapai tujuan dan target sasaran kinerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat diartikan bahwa perilaku kerja memperlemah pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak signifikan karena perilaku kerja pada pegawai tidak mempengaruhi rotasi kerja yang diajukan dan tidak mempengaruhi kinerja pegawai karena kinerja dilaksanakan berdasarkan dengan sasaran yang telah dibuat setiap awal tahun dan harus mencapai target berdasarkan sasaran kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, E., Program, D., Manajemen, S., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Serang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. 15(1), 83–93.

- Eltahir, O. (2020). Impact of Job Rotation on Employees ' Performance : Case study Omdurman GCNU Journal ISSN : 1858 - 6228 م 01 (؁) ع 93 - 2 (01 / 2 / 2102 م
نيلينلا ءعماج - ايلعلا تاساردلا ءلجم) Impact of Job Rotation on Employees ' Performance :
Case study Omdurman A. July.
- Farida, U. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia II. In Journal of Chemical Information and Modeling.
- Hanafi (Universitas Syah Kuala), A. S., Almy (Management and Science University), C., & Siregar (Politeknik APP), M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik, 2(1), 47. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>
- Idayati, I., Aziz, H., Studi, P., Manajemen, I., Insan, U. B., Discipline, W., Performance, E., Kerja, D., Pegawai, K., Bina, U., & Lubuklinggau, I. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi di dinas perhubungan kabupaten musi rawas. 26(1), 11–23.
- Jakarta, C., Bank, P. T., & Niaga, C. (2017). No Title. 20(1), 1–14.
- Kardiasih, K., Yasa, S., Sitiari, W., & Warmadewa, U. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota denpasar. Ekonomi & Bisnis, 4(2), 55–62. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.222.55-62>
- Kelimedda, Hairudinor, Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). European Journal of Human Resource Management Studies The Effect Of Motivation, Job Satisfaction and Jon Discipline Toward Employee Performance Of PT . Buma Perindahindo At LNG Tanggug Site ., European Journal of Human Resource Management Studies, 2(1), 49–73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2040456>
- Kin { a Jt { .tlb. (2020).
- Koesmono, T. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Perilaku serta Kinerja Karyawan Sub Section Level pada PT. Bogasari Flour Mill. In Widya Journal of Management and Accounting. <https://www.neliti.com/publications/219531/pengaruh-motivasi-dan-kepemimpinan-terhadap-disiplin-kerja-dan-perilaku-serta-ki>
- Koto, E. A., Samudra, A. A., Zainal, V. R., Sumrahadi, A., Hakim, A., Hariyadi, A. R., & Subagja, I. K. (2019). Relationship of work Motivation and participative Leadership with Functional Employment Behavior of Education and Culture of Bengkulu Province, Indonesia. International Journal of Business and Applied Social Science, September, 1–19. <https://doi.org/10.33642/ijbass.v5n9p1>
- Kurniawan, H. (n.d.). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. 3(3), 312–321.
- Lengkong, V. P. K. (2018). Kinerja Karyawan Pada Pt . Jasaraharja Putera Cabang Manado Effect of Job Rotation , Work Ethic and Job Characteristics on Employee Performance in Pt . Jasaraharja Putera Cabang Manado. 6(4), 2738–2747.
- Lukiyana, & Halima. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pacific Metro International Jakarta. Media Studi Ekonomi, 19(2), 56–66. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/viewFile/561/343>
- Lutfiani, Maulita., Maarif, Mohamad Syamsul., dan Purnawarman, T. (2019). Analisis Pendukung Keputusan Penilaian Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan. Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(1), 19–35. <https://mix.mercubuana.ac.id/publications/274807/analisis-pendukung-keputusan-penilaian-prestasi-kerja-berdasarkan-sasaran-kerja>
- Mandagi, A., Mananeke, L., & Taroreh, R. (2017). Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerja. 3322 Jurnal EMBA, 5(3), 3322–3329.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai.

- Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi, 21(1).
<https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
- Nuraeni, F., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Job Stress Dan Job Rotation Terhadap Kinerja Pegawai. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 495. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3920>
- Nurwahidah, H. H., & Budiman. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Kerja , dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng The Effect of Work Discipline , Working Culture , and Work. *YUME : Journal of Management*, 1(1), 25–43.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72–79.
- Pekerjaan, P. R., Hayati, T., & Supriyanto, A. (n.d.). Pengaruh Rotasi Pekerjaan..... Tatik Hayati dan Agus Supriyanto. 7, 127–136.
- Pt, D. I., Persero, P., & Lambey, L. (n.d.). The Effect of Job Rotation and Training on Employee Performance. 5(2), 279–288.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Rohmah, A. M. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.
- Saihani, A., & Sa'ira, S. I. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Kerja Petani Karet di Desa Puain Kanan Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *Rawa Sains : Jurnal Sains Stiper Amuntai*, 7(2), 528–534. <https://doi.org/10.36589/rs.v7i2.73>
- Salum, V. S., Kinemo, S. M., Kwayu, M. D., & Khamis, Z. K. (2018). PP No. 30 Tahun 2019. *Journal of Public Administration and Governance*, 8(3), 297.
- Santoso, P. B., Zuniawan, A., Wijayanti, L. M., & Hadi, A. (2018). Influence of innovative work behavior, leadership style and organizational culture on performance. 30–38.
- Sari, M., & Masrurroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(02), 36–51.
- Sidik, W. W., Samdin, & Syaifuddin, D. T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi*, 2(1), 32–45.
- Sumbung, I. L. dkk. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif sebagai Variabel Moderasi. *Keuda*, 2(2), 1–16.
- Sunaryo, S. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 101–114. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1101>
- Sutanja, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Sutrisna, I., S Zenju, N., & Pratidina, G. (2018). Pengaruh Rotasi. Kerja. Terhadap. Kinerja. Pegawai Struktural Di Rsud Ciawi. *Jurnal Governansi*, 4(1), 21. <https://doi.org/10.30997/jgs.v4i1.1135>
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.76>
- Syahrudin, D. (2020). Pengaruh Komitmen, Perilaku Pegawai, Kemampuan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DjP Sumatera Utara I. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(1), 71–78.

- Syam, S., & Azis, N. (2021). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 4 . No . 1 (2021); Januari Pengaruh Kemampuan Kerja , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pegawai Non ASN di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng Author. 4(1).
- Wardi, Y., & Rasyid, R. (2019). The Effect Of Job Rotation , Compensation And Organizational Citizenship Behaviour On Employees ' Performance Of PT Pegadaian (Persero). 64, 1025–1037.
- Wathilda, F., Sujono, Hajar, I., Buyung, O., Samdin, Amstrong, V., & Zaluddin. (2019). Jurnal Manajemen , Bisnis dan Organisasi (Jumbo). Jumbo (Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi), 3(1), 235–247.
- Widaryanti, & Pancawardani, N. L. (2020). Fokus Ekonomi. Fokus Ekonomi, 15(2), 477–492.
- Wilson Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Erlangga.