

Pengaruh Rotasi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A

Nandito Gansi¹, Robiyati Podungge², Valentina Monoarfa³

¹²³Universitas Negeri Gorontalo

nanditogansi23@gmail.com¹

ABSTRACT

*This research aims to determine how much influence position rotation and work motivation have on employee work performance at the Class 1A Gorontalo Religious Court. The method used in this research is a quantitative research method, with a sample size of 30 employees, and this research was conducted at the Gorontalo Class 1A Religious Court. To process data obtained from respondents, researchers used the SPSS application. The results of this research show that partially the independent variables (position rotation and work motivation) are only the work motivation variables that have a positive and significant effect, while the position rotation variable has no effect on the dependent variable (work performance). This is proven by the results of the *t* test. Meanwhile, in the results of the *f* test simultaneously the independent variables (position rotation and work motivation) have an effect on the dependent variable (work performance). Then based on the results of the coefficient of determination test (*R*²), the *R Square* value is (0.737) or (73.7%). This value shows that 73.7% of the dependent variable (work performance) can be influenced by independent variables (position rotation and work motivation) and 26.3% is influenced by other variables not examined in this research.*

Keywords: position rotation, work motivation, work performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rotasi jabatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 30 pegawai, dan penelitian ini dilakukan di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A. Untuk mengolah data yang diperoleh dari responden, peneliti menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas (rotasi jabatan dan motivasi kerja) hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel rotasi jabatan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji *t*. Sementara itu, dalam hasil pengujian uji *f* secara bersamaan variabel bebas (rotasi jabatan dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*R*²) nilai *R Square* sebesar (0,737) atau (73,7 %). Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 73,7 % variabel terikat (prestasi kerja) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (rotasi jabatan dan motivasi kerja) dan sebesar 26,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: rotasi jabatan, motivasi kerja, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat vital dalam suatu organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya keberhasilan dalam suatu organisasi juga sangat tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki dalam organisasi tersebut. Di era globalisasi saat ini sangat jelas kita sadari bahwa peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat mendukung dalam satu organisasi. Sumber daya manusia mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran manusia pada organisasi sebagai sumber daya yang vital dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi individu organisasi dan masyarakat (Leuhery & Warbal, 2018).

Dalam era globalisasi persaingan suatu organisasi memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi baik itu organisasi pemerintahan dan organisasi lainnya. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang managerial, hubungan antarmanusia maupun teknis operasional. Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks (Kansil *et al.*, 2022). Proses pengembangan sumber daya manusia sebagai dasarnya dimulai dari perencanaan strategi tenaga kerja, strategi ini diarahkan kepada tenaga kerja dengan pengertian yang lebih khusus pada masa yang akan datang. Tujuannya membantu dan memastikan bahwa organisasi tersebut mempunyai tenaga kerja yang terampil, ahli dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Permatasari *et al.*, 2022).

Kualitas dari Sumber Daya Manusia akan selalu terkait dengan tuntutan kerja yang profesional. Sehingga hasil dari pekerjaan, merupakan poin penting untuk melihat sejauh mana setiap individu profesional dengan profesi yang digelutinya. Oleh sebab itu bukan rahasia umum lagi jika kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan menciptakan orang-orang yang profesional. Sumber daya manusia dapat dibilang sama dengan tenaga kerja (Armansyahfudin, 2019).

Berbagai organisasi ataupun instansi berusaha meningkatkan kualitas dari seluruh sumber daya yang ada, dengan tujuan untuk mendapatkan prestasi sesuai dengan harapan. Seorang pekerja pada sebuah instansi pemerintah merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), selalu memberikan kemampuan terbaiknya supaya memenuhi prestasi kerja yang ditargetkan. Apabila target-target pekerjaan mencapai harapan maka prestasi kerja yang dicapai pegawai akan semakin tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai adalah unsur utama dalam menyelenggarakan jalannya pemerintahan, hal tersebut dikarenakan pegawai memiliki kewajiban untuk melaksanakan berbagai tugas pemerintahan yakni dalam melayani masyarakat (Sutrisno *et al.*, 2022).

Prestasi kerja adalah hasil dari pemanfaatan sumber daya manusia yang baik dalam dalam suatu organisasi, prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dipercaya kepadanya yang dapat diukur baik dari segi waktu penyelesaiannya dan cara menyelesaikannya. Setiap organisasi berusaha untuk mencapai target tertentu yang ditetapkan sebelumnya. Tercapai target tergantung kepada pengelolaan kegiatan-kegiatan organisasi. Di mana pengelolaan tersebut dilakukan oleh pimpinan yang ada di dalam organisasi, bagi setiap pemimpin suatu organisasi mempunyai pendapat dan pandangan tentang bagaimana menilai pegawainya dalam melaksanakan tugas. Penilaian tersebut mutlak harus dilakukan guna untuk mengetahui prestasi yang dicapainya. Proses penilaian prestasi kerja pegawai pada setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari usaha ataupun organisasi dalam usahanya mencapai sasaran. Oleh karena itu prestasi kerja pegawai perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan sehingga perusahaan dapat memiliki tenaga-tenaga secara efektif dan efisien. Prestasi yang baik adalah prestasi yang optimal yaitu prestasi yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan prestasi pegawai akan membawa kemajuan bagi karyawan yang disiplin dan semangat dalam bekerja (Yusuf *et al.*, 2022).

Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan pegawai untuk tujuan organisasi. Seperti kita ketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena prestasi kerja pegawai akan berdampak terhadap organisasi. Mencapai prestasi kerja yang tinggi, beberapa faktor yang memengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja di antaranya kemampuan mereka, motivasi kerja, dukungan dari pimpinan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi (Baharuddin *et al.*, 2022).

Berdasarkan prasurvei yang peneliti lakukan di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A pada bulan Mei 2023, pada saat itu peneliliti melakukan wawancara secara bebas kepada salah satu pegawai yang ada di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A yaitu, Ibu Anita Ma'ruf, S.E yang merupakan Kasubag Kepegawaian. Prasurvei ini dilakukan untuk mencari informasi awal yang digunakan untuk memperkuat dasar penelitian. Pada saat melakukan wawancara peneliti hanya mengajukan pertanyaan-pertanyaan berupa narasi yang berkaitan dengan kondisi yang ada dalam lingkungan kerja instansi kepada narasumber. Ibu Anita Ma'ruf menjelaskan bahwa dalam suatu instansi tentunya ada beberapa aspek sikap pegawai yang belum atau tidak sesuai dengan harapan dari instansi, dan hal-hal tersebut juga terjadi di Pengadilan Agama

Gorontalo Kelas 1A. Beberapa aspek sikap tersebut dipengaruhi oleh kemampuan pegawai yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas yang diberikan instansi.

Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A yang teletak di Jln. Ahmad Nadjamudin No, 221, Kelurahan Dulalowo, Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo merupakan salah satu instansi pemerintahan yang ada di Gorontalo. Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A merupakan lembaga kehakiman yang bertugas dan berwenang mengadili perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama dalam tingkat Pertama. Sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 jo. Undang-undang Nomor 3 Tahun 2006, tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama yakni menyangkut perkara-perkara: Perkawinan, Waris, Wasiat, Hibah, Wakaf, Zakat, Infak, *Shadaqah*, dan Ekonomi Syariah. Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A terdiri dari beberapa bagian, di antaranya: Hakim, Panitera, Bidang Kepegawaian, Bidang Keuangan, dan Bidang Umum.

Prestasi kerja pegawai Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawai. Oleh sebab itu, Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A menuntut agar para pegawai dapat memberikan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja pegawai akan berpengaruh pada prestasi kerja dan keberhasilan Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A secara keseluruhan. Selain melakukan wawancara peneliti juga meminta izin kepada Ibu Anita Ma'ruf, S.E selaku Kasubag Kepegawaian untuk mengambil data pendukung lainnya, yaitu berupa SKP Pegawai.

Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A yang dipimpin oleh seorang Ketua Pengadilan Agama di mana terdapat 42 orang pegawai yang terdiri dari 35 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 7 orang Pegawai Honorer. Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai. Penilaian kinerja tersebut dilakukan berdasarkan pada sasaran kinerja yang telah dicapai setiap pegawai. Ada beberapa indikator sasaran kinerja di antaranya: Orientasi pelayanan, integritas, komitmen, didiplin, serta kerja sama yang mempunyai predikat tertentu, yaitu sangat baik, (>90), baik (81-90), cukup (71-80), dan tidak memenuhi syarat (<60). Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A dapat dilihat pada table 1.1 berikut ini:

Table 1 Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A Tahun 2020, 2021, 2022

No	Sasaran Kerja	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1.	Orientasi Pelayanan	100%	87,91	86,08	85,85
2.	Integritas	100%	87,82	88,91	87,34
3.	Komitmen	100%	89,22	87,77	87,68
4.	Disiplin	100%	87,05	88,14	86,97
5.	Kerja sama	100%	87,91	88,48	87,37

Sumber: Bagian Kepegawaian Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sasaran kerja pegawai Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A dalam waktu tiga tahun mengalami fluktuasi. Hal ini terlihat dari indikator sasaran kerja pegawai yang pada setiap tahun realisasinya tidak konsisten, bahkan sampai ada yang turun dari tahun sebelumnya. Melihat kondisi ini Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A tentunya mengharapkan bahwasan dalam proses pencapaian target instansi maka pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam lingkungan instansi sangat dibutuhkan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Anita Ma'ruf, S.E menemukan adanya informasi berupa fenomena terkait penurunan prestasi kerja yang ada di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A. Fenomena-fenomena yang sering terjadi seperti masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam pekerjaannya, kurang inisiatif, terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, dan tidak tercapainya target sehingga mengakibatkan prestasi kerja pegawai kurang efisien. Melihat fenomena yang terjadi maka seharusnya Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A lebih efektif lagi dalam mempergunakan sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan instansi.

Pengembangan sumber daya manusia pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Dalam konteks mikro sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan personel, pimpinan/manajer, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain. Oleh karena itu, sumber daya manusia diperlukan oleh setiap institusi kemasyarakatan dan organisasi. Sumber manusia aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan motto *"the right man on the right place and the right time"*. Jadi, manajemen sumber daya manusia pada saat yang tepat harus mampu mengusahakan untuk mendapatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas. Pada umumnya, produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu organisasi harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya manusia yang ada. (Badriyah, 2017).

Secara filosofis, produktivitas adalah sebuah pandangan yang beranggapan bahwa hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi yaitu secara personal atau organisasi. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan faktor yang memengaruhi pegawai tersebut, lingkungan maupun dari kebijakan-kebijakan yang ada. Maka dari itu sebuah organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor apa

saja yang dapat memengaruhi produktivitas kerja dalam rangka peningkatan produktivitas kerja (Firmanudin *et al.*, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi. Pada Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A yang merupakan instansi pemerintah di mana peneliti akan melakukan penelitian banyak hal tentang produktivitas kerja yang dapat diterapkan oleh instansi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Salah satu faktor penting dalam pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu rotasi jabatan. Penerapan rotasi jabatan dalam suatu organisasi dilakukan agar menghindari kebosanan karyawan pada rutinitas harian pekerjaan yang terkadang membuat jenuh, serta mempunyai fungsi tujuan lain supaya karyawan dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu organisasi. Rotasi jabatan juga merupakan bagian dari fungsi pengembangan, di mana rotasi jabatan merupakan salah satu kegiatan untuk mencari, menempatkan dan mendayagunakan manusia secara efektif dan efisien (Ariani *et al.*, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Situmorang *et al.*, (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Surya Semesta menunjukkan bahwa rotasi jabatan, etos kerja, dan motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 75,7% dan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh rotasi jabatan sebesar 0,281 atau jika diinterpretasikan yaitu 28,1% dan motivasi kerja sebesar 0,362 yang jika diinterpretasikan yaitu 36,2% yang artinya rotasi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (prestasi kerja)”.

Selain rotasi jabatan, salah satu faktor yang memengaruhi prestasi kerja yaitu motivasi kerja pegawai. Dalam suatu instansi atau organisasi motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya (Nasutioan & Daulay, 2022). Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Saifuddin & Kamaruddin (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik pengaruh langsung faktor rotasi kerja terhadap kinerja pegawai KIP Aceh, ataupun pengaruh tidak langsung karena adanya hubungan kasual rotasi kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai KIP Aceh yang diteliti, yakni sebesar 16,67%. Begitupun dengan motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan baik pengaruh langsung faktor motivasi kerja, ataupun pengaruh tidak langsung karena adanya hubungan kasual motivasi kerja dengan rotasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja KIP Aceh, yakni 11,94%”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif di mana penelitian ini bersifat menjelaskan tentang data yang akan dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka. Penggunaan jenis penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Pendekatan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yaitu untuk melihat korelasi atau hubungan antarsatu variabel dan variabel lain. Desain korelasional pada penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh rotasi jabatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A

Rotasi jabatan merupakan suatu perpindahan secara personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman pegawai dalam suatu instansi atau organisasi. Rotasi jabatan sendiri merupakan suatu pendekatan dalam pekerjaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk maju.

Rotasi jabatan juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai yang ada dalam suatu instansi. Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh setiap instansi agar pegawainya dapat menyesuaikan perubahan kondisi kerja dan mengatasi kejenuhan adalah dengan melakukan rotasi. Hal ini dapat mendorong adanya keinginan pegawai untuk selalu belajar pada setiap hal-hal baru yang dapat menambah kemampuan serta dapat digunakan sebagai pertimbangan instansi dalam melakukan penilaian prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian pada Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A bahwa rotasi jabatan mempunyai pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Selain itu, pengaruh rotasi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A dapat dijelaskan dengan indikator perpindahan karena kejenuhan dengan pernyataan lamanya bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa lamanya bekerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pihak Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A agar setiap pegawai tidak gampang mengalami kebosanan akibat terlalu lamanya bekerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tatodi *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh iklim organisasi, pengawasan dan rotasi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan PTSP (pelayanan terpadu satu pintu) Provinsi Sulut” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Penanaman Modal dan PTSP (pelayanan terpadu satu pintu) Provinsi Sulut.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri setiap manusia untuk melakukan tindakan yang dapat memberikan pengaruh secara efektif dan efisien dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja dapat muncul apabila ada interaksi antara dua atau lebih manusia dalam suatu lingkungan yang dapat mengarahkan dirinya untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan secara sadar.

Dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang ada di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis. Selain itu, dalam pengujian analisis deskriptif menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator dalam variabel motivasi kerja menunjukkan angka yang sangat baik. Indikator motivasi kerja yang paling memengaruhi prestasi kerja yaitu kerja keras. Di mana pemberian motivasi bisa memberikan dorongan untuk pegawai untuk lebih bekerja keras dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan instansi.

Hal ini mengidentifikasi asumsi awal peneliti yang menganggap bahwa saat pemberian motivasi dilakukan dengan baik dan benar oleh instansi, hal tersebut akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sehingga pemberian motivasi harus senantiasa berikan kepada pegawai dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada pegawai agar lebih semangat lagi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dikdoyo *et al.*, (2023) dengan judul "Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di wilayah Pedati Jakarta Timur" hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Rotasi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa rotasi jabatan dan motivasi kerja di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kontribusi rotasi jabatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,737. Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat suatu keberhasilan organisasi, karena pegawai merupakan faktor yang sangat sentral dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi, maka baik buruknya hasil kerja dari pegawai akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan keberhasilan suatu instansi.

Prestasi kerja tidak lepas dari perilaku yang ditampilkan kelompok atau individu, yang kemudian ditinjau dari tingkah laku dan kepribadian seorang pegawai dengan cara melihat sikap, pemikiran, dan tindakan. Prestasi kerja pegawai pada

Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A dipengaruhi oleh rotasi jabatan dan motivasi kerja. Apabila dalam suatu instansi mempunyai motivasi pegawai yang rendah maka semangat dari pegawai dalam melakukan setiap pekerjaan yang ditargetkan oleh Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A tidak akan sesuai dengan target. Sebaliknya, apabila pemberian motivasi dalam instansi baik, maka ada kemungkinan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target. Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai instansi perlu dilakukan pemberian motivasi kerja yang tinggi, karena dengan adanya tingkat motivasi yang tinggi prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiadi *et al.*, (2021) dengan judul "Pengaruh rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi pada masa pandemi Covid-19" yang menunjukkan bahwa secara bersamaan rotasi pekerjaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian logistik Stukpa Lemdikpol Polri Sukabumi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rotasi jabatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang ada di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A menunjukkan bahwa rotasi jabatan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya jika semakin rendah motivasi kerja yang ada di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A maka prestasi kerja semakin menurun.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A menunjukkan bahwa rotasi jabatan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya jika semakin rendah rotasi jabatan dan motivasi kerja yang ada di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A maka prestasi kerja pegawai semakin menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sudiro. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *MOTIVASI*, 5(1), 797-804.
- Andriansyah, A., Hendriani, S., & Machasin, M. (2022). Pengaruh Rotasi Jabatan dan Reward Sistem terhadap Loyalitas Pegawai dengan Dimediasi oleh Motivasi Kerja Studi pada Kejaksaaan Tinggi Kepulauan Riau. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), 8-19.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480-493.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021a). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dapensi PT Dapensi Dwikarya Bandung the Effect of Job Satisfaction on Employee Performance PT Forum Ekonomi, 23(2), 187-193.
- Badriyah, Mila. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-2)*. CV Pustaka Setia.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- Chaerudin, Ali. (2018). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dikdoyo, A., Amalia, D., & Ramadhoni, A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di Wilayah Pedati Jakarta Timur. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 7(1), 33-42.
- Erialdy, E., Sutarman, S., Mulyanto, A. I., & Prastowo, S. L. (2020). Implementation of work rotation model at YPDR nursing academy jakarta. *International Journal of Life Sciences and Earth Sciences*, 3(1), 38-42.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, H., & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 52-58.
- Firmanudin, M., & Mulyandani, V. C. (2021). Pengaruh Intellectual Capital terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Indonesian Accounting Research Journal*, 1(2), 307-316.
- Fuad, M. (2015). Survei Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 22-24.
- Fudin, A. (2019). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Generasi Millenial. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 169-185.

- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ketujuh. BPFE.
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552-1569.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28-43.
- Hasibuan, M. (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Ke-11). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, Haji. (2014). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara.
- Kansil, E. L., Kojo, C., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kompenasasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 393-404.
- Kurniawan, M. K. M., Puspita, S., & Panduwinata, R. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 4(1), 50-61.
- Kusno, A., Susilo, T. D., & Aida, M. (2023). Strategi Rotasi terhadap Produktivitas Karyawan di Koperasi Serba Usaha Jasa Mulya Rambli Gundam. *Journal of Economics, Management, Business, and Entrepreneurship*, 1(1), 45-51.
- Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 22-32.
- Lestario, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Abs Raya Rubber Works. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 3(1), 146-157.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Sosoq*, 6(1), 118-133.
- Mangkunegara. (2013). Pengantar Manajemen. PT Remaja Rosdakarya.
- Manopo, D. T., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja dan Karakteristik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasaraharja Putera Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 10-20.

- Mathis, R., & Jackson, J. (2016). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Minhajri, M., Hakim, L., & Tahir, N. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(4), 1154-1172.
- Mubarok, E. S. (2019). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 11(35), 2222-1905.
- Nasution, E. N. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Hockinda Citralestari. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 81-97.
- Novianti, Shella. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ace Hardware Indonesia, Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Pariakan, M. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 781-790.
- Permatasari, I., Mus, A. R., & Latief, B. (2022). Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor pada Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 21-30.
- Riniwati, Harsuko. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press.
- Rivai, Veitzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Saifuddin, S., & Kamaruddin, K. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *IndOmera*, 2(4), 28-36.
- Setiadi, S., Ruswandi, W., & Resmanasari, D. (2021). Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomak*, 7(1), 1-10.
- 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.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen (Ke-6)*. CV Alvabeta.
- Sulistya, N., & Utari, W. (2022). Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian Resort (POLRES) Pamekasan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Mediasi. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 1-18.
- Sumarwoto. (2016). Job rotation as a learning mechanism. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 1(2001), 96-118.
- Sutrisno, Y. T., & Josiah, T. (2022). Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(4), 571-580.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Tatodi, A. R., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Pengawasan dan Rotasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi SULUT. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Untari, D., & Muliadi, W. (2018). Peran Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 110-116.
- Utama, S. W., & Hidajat, S. (2022). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1391-1405.
- Yusuf, R., Pinem, N. K., Hasbi, M., & Firmansyah, A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor BPN Kota Langsa.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 NIAS. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1417-1435.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414-423.