



JSI

# Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 4, Nomor 2, November 2025

1. **Analisis Penetapan Harga Kamar terhadap Tingkat Penjualan Kamar di Hermes Palace Hotel Banda Aceh**  
*Cut Raihan Fadhillah, Maya Agustina*
2. **Metode Flood Plating dalam Meningkatkan Daya Tarik Menu A'la Carte Restoran Hermes Palace Hotel Banda Aceh**  
*Nur Maulina Manoppo, Marlina*
3. **Analisis Dampak Efisiensi Anggaran Pemerintah Dalam Aktivitas *Meetings Incentives Conferences and Exhibitions* (MICE) di Hermes Palace Hotel Banda Aceh**  
*Rayi Prayoga Haryo Sujiwo, Riska Nanda*
4. **Strategi Departemen Makanan dan Minuman dalam Menginovasi Produk untuk Meningkatkan Daya Saing Industri di Hotel Plum Lading Banda Aceh**  
*Nurul Fadhillah, Marlina*
5. **Analisis Pengaruh *Destination Atmosphere, Tourist Experiences, Destination Image*, dan *Destination Familiarity* terhadap *Revisit Intention* pada Pengunjung Wisata Pantai Manggar Segarasari di Balikpapan**  
*Christie Stephanie Piar, Mohammad Kiswanto, Zuhriah, Majidah Ayu Puspita Sari, Ayu Kusmaningsih, Restu Pratama Warsandi*
6. **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat)**  
*Agus Fahrin Rifani, Irwan Cahyadi*
7. **Pengaruh *Customer Experience* dan *Word of Mouth* serta Kualitas Pelayanan terhadap *Customer Loyalty* pada Duta Cosmetic Bireuen**  
*Cut Oulia Faradila, Ferri Yanto*
8. **Pengaruh Kualitas Makanan terhadap Kepuasan Konsumen di Plum Hotel Lading Banda Aceh**  
*Iqbal Saputra, Nilazarni*
9. **Analisis SWOT Pengembangan Desa Wisata Lubuk Sukon Kabupaten Aceh Besar**  
*Rhomi Alfianda, Riska Nanda*
10. **Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Pegawai di Kantor ATR/BPN Bireuen**  
*Sarifa Hannum Hutabarat, Ira Dama Yanti*
11. **Pemahaman Literasi Zakat dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Program Zakat Produktif di Baitul Mal Kabupaten Aceh Tamiang**  
*Khairatul Muna, Dina Mustiana, Andi Tarlis*



FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

# JSI

## Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 4, Nomor 2, November 2025

### Daftar Isi

	Daftar Isi	Halaman
1. Analisis Penetapan Harga Kamar terhadap Tingkat Penjualan Kamar di Hermes Palace Hotel Banda Aceh <i>Cut Raihan Fadhillah, Maya Agustina</i>		639 – 648
2. Metode Flood Plating dalam Meningkatkan Daya Tarik Menu A'la Carte Restoran Hermes Palace <i>Nur Maulina Manoppo, Marlina</i>		649 – 659
3. Analisis Dampak Efisiensi Anggaran Pemerintah dalam Aktivitas <i>Meetings Incentives Conferences and Exhibitions</i> (MICE) <i>Rayi Prayoga Haryo Sujiwo, Riska Nanda</i>		660 – 670
4. Strategi Departemen Makanan dan Minuman dalam Menginovasi Produk untuk Meningkatkan Daya Saing Industri di Hotel Plum Lading Banda Aceh <i>Nurul Fadhillah, Marlina</i>		671 – 682
5. Analisis Pengaruh <i>Destination Atmosphere, Tourist Experiences, Destination Image</i> , dan <i>Destination Familiarity</i> terhadap <i>Revisit Intention</i> pada Pengunjung Wisata Pantai Manggar Segarasari di Balikpapan <i>Christie Stephanie Piar, Mohammad Kiswanto, Zuhriah, Majidah Ayu Puspita Sari, Ayu Kusmaningsih, Restu Pratama Warsandi</i>		683 – 693
6. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Kantor Dukcapil Kabupaten Dompur, Nusa Tenggara Barat) <i>Agus Fahrin Rifani, Irwan Cahyadi</i>		694 – 703
7. Pengaruh <i>Customer Experience</i> dan <i>Word of Mouth</i> serta Kualitas Pelayanan terhadap <i>Customer Loyalty</i> pada Duta Cosmetic Bireuen <i>Cut Oulia Faradila, Ferri Yanto</i>		704 – 718
8. Pengaruh Kualitas Makanan terhadap Kepuasan Konsumen di Plum Hotel Lading Banda Aceh <i>Iqbal Saputra, Nilazarni</i>		719 – 730
9. Analisis SWOT Pengembangan Desa Wisata Lubuk Sukon Kabupaten Aceh Besar <i>Rhomi Alfianda, Riska Nanda</i>		731 – 739
10. Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Pegawai di Kantor ATR/BPN Bireuen <i>Sarifa Hannum Hutabarat, Ira Dama Yanti</i>		740 – 752
11. Pemahaman Literasi Zakat dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Program Zakat Produktif di Baitul Mal Kabupaten Aceh Tamiang <i>Khairatul Muna, Dina Mustiana, Andi Tarlis</i>		753 – 761

## **Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Pengawai di Kantor ATR/BPN Bireuen**

**Sarifa Hannum Hutabarat<sup>1</sup>, Ira Dama Yanti<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Aceh

[hanumsyarifah526@gmail.com](mailto:hanumsyarifah526@gmail.com)

### ***Abstract***

*This study was conducted to examine the extent to which job rotation, work motivation, and rewards affect employee performance at the ATR/BPN Office in Bireuen Regency, both separately and together. A quantitative approach was used with multiple linear regression analysis. The research sample was determined using saturated sampling technique, meaning that the entire population was used as respondents. The results of the study show that job rotation does not have a significant effect on performance, while motivation and rewards have been proven to have a positive and significant effect. Together, these three variables contribute greatly to improving employee performance, with a high correlation and a variable explanation rate of 83.5%, while the remaining 16.5% is influenced by other factors that were not studied.*

**Keywords:** *Job Rotation, Work Motivation, Rewards, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana rotasi kerja, motivasi kerja, dan reward memengaruhi kinerja pegawai di Kantor ATR/BPN Kabupaten Bireuen, baik secara terpisah maupun bersama-sama. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh, artinya seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan reward terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan kekuatan hubungan yang tinggi dan tingkat penjelasan variabel sebesar 83,5%, sedangkan 16,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Reward, Kinerja Pengawai

## **1. Pendahuluan**

Meningkatkan kinerja individu dan organisasi dalam konteks organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting, karena kesuksesan sebuah organisasi pemerintahan umumnya ditentukan oleh kemampuan yang baik dalam mengelola sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia yang merupakan unsur terpenting, dan jika manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan dilaksanakan dengan baik dan tepat, seperti dengan menerapkan rotasi kerja yang efektif, memberikan motivasi yang kuat kepada pegawai (Budi *et al.*, 2022), serta mengimplementasikan sistem reward yang adil dan transparan, maka pegawai akan berperilaku efektif sehingga tujuan dan kesuksesan organisasi mudah dicapai (Yanto *et al.*, 2024).

Sementara salah satu aspek penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah berkaitan dengan aspirasi dan sikap pegawai terhadap pekerjaan, di mana sikap, termasuk perasaan dan aspirasi seorang pegawai tentang berbagai dimensi pekerjaan sering disebut sebagai kepuasan kerja (Nuzulman *et al.*, 2024) dan kepuasan kerja juga memberikan konsekuensi pada kinerja, dan secara universal ada yang mengatakan bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja dapat memiliki hubungan timbal balik (Agus *et al.*, 2024).

Perkembangan dunia kerja saat ini, kehidupan organisasi diwarnai dengan berbagai tantangan yang menuntut para pelaku organisasi untuk bekerja cepat dan tepat sebagai jawaban terhadap tantangan global. Menghadapi era globalisasi yang ditandai dengan persaingan ketat, terjadi pergeseran nilai dalam organisasi, dan munculnya cara-cara mengelola organisasi yang dilakukan dengan serba canggih dan modern. Untuk mencapai kinerja optimal, motivasi kerja juga perlu ditingkatkan melalui berbagai strategi seperti pemberian insentif, pengembangan karir, lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan (Budi & Miska, 2021). Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi yang tinggi, inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta semangat kerja yang tinggi (Sandra, 2021). Oleh karena itu, manajemen harus terus menerus mencari cara untuk memotivasi pegawai agar tetap produktif dan inovatif dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Fokus penelitian diarahkan pada kinerja pegawai ATR/BPN di Kabupaten Bireuen, kinerja pegawai ATR/BPN saat ini belum sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan sehingga belum diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan lembaga pemerintah non-kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPN dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria.

ATR/BPN diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020. Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo fungsi dan tugas dari organisasi Badan Pertanahan Nasional dan Direktorat Jenderal Tata Ruang Kementerian Pekerjaan Umum digabung dalam satu lembaga kementerian yang bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang.

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi BPN di daerah, dibentuk Kantor Wilayah BPN provinsi dan Kantor Pertanahan di kabupaten/kota. Kantor Pertanahan dapat dibentuk lebih dari 1 (satu) Kantor Pertanahan di tiap kabupaten/kota. Seperti kantor ATR/BPN (Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Bireuen, adalah sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengelola administrasi pertanahan, mengatur penggunaan lahan, menyelenggarakan pengukuran dan pemetaan tanah, serta memberikan pelayanan terkait sertifikasi hak atas tanah kepada masyarakat, dengan tujuan untuk menciptakan kepastian hukum, keadilan, dan kesejahteraan melalui pengelolaan sumber daya agraria yang efisien dan berkelanjutan.

Penerapan rotasi kerja, motivasi kerja, dan *reward* seharusnya menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik (Ansari *et al.*, 2024). Rotasi kerja yang dirancang dengan baik dapat memberikan pengalaman yang beragam dan memperkaya keterampilan pegawai (Sukmono & Supardi, 2020), sementara motivasi kerja yang kuat dapat memicu semangat dan dedikasi dalam menjalankan tugas-tugas harian (Hidayat & Anwar, 2024). Adapun, *reward* yang adil dan tepat sasaran mampu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Suaryasa *et al.*, 2023; Budi, 2024; dan Budi & Wiratama, 2024). Namun, pada kenyataannya, masih banyak pegawai yang merasa bahwa sistem rotasi tidak diterapkan secara optimal, sehingga mereka tidak mendapatkan pengalaman yang dibutuhkan untuk berkembang.

Selain itu, motivasi kerja sering kali terhambat oleh kurangnya pengakuan dan apresiasi atas usaha dan prestasi mereka. *Reward* yang diharapkan juga tidak selalu diberikan secara proporsional, menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan semangat kerja. Akibatnya, kinerja pegawai tidak mencapai potensi maksimal, dan pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang optimal. Tanpa perubahan signifikan dalam penerapan rotasi kerja, peningkatan motivasi, dan pemberian reward yang sesuai, sulit bagi Kantor ATR/BPN Bireuen untuk mencapai target dan memenuhi harapan masyarakat dalam hal pelayanan publik yang efisien dan berkualitas.

Berdasarkan pemaparan di atas, menjadi menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait dampak rotasi kerja, motivasi dan reward terhadap kinerja pegawai serta dapat berkontribusi dalam memahami dinamika kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Rotasi Kerja**

Rotasi kerja (*job rotation*) adalah perpindahan posisi pekerjaan pegawai secara periodik dengan lini horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji maupun pangkat/golongan dengan tujuan mengatasi kejenuhan, meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai sehingga ketika ada kekosongan jabatan dapat dengan mudah digantikan (Sukmono & Supardi, 2020). Menurut Notoadmojo (2015), rotasi kerja adalah perpindahan jabatan pejabat struktural maupun fungsional dari satu jabatan tertentu ke jabatan lainnya yang ditetapkan dalam sebuah kebijakan yang bersifat *compulsary*.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja**

Menurut Afandi (2016), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi rotasi kerja, yaitu (1) Pengetahuan, (2) Keterampilan, (3) Pendidikan, (4) Kemampuan, dan (5) Lingkungan.

### **Indikator Rotasi Kerja**

Pengukuran variabel rotasi kerja menggunakan indikator sebagai berikut: (1) Tingkat Kejenuhan Karyawan, (2) Tambahan Pengetahuan/Keterampilan/Kompetensi, (3) Persiapan Manajemen, (4) Menentukan pekerjaan/posisi yang tepat, dan (5) Pengembangan Hubungan Sosial.

### **Motivasi kerja**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2015). Selanjutnya Hartatik (2018) menyebutkan motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Sedangkan menurut Mc Clelland dalam Suwanto (2020), motivasi kerja adalah kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong perilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut Arep et al. (2016) mengemukakan beberapa ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja, antara lain: (1) Bekerja sesuai standar, (2) Senang bekerja, (3) Merasa berharga, (4) Bekerja Keras, (5) Sedikit pengawasan, dan (6) Semangat juang tinggi.

Sarifa Hannum Hutabarat

### **Indikator Motivasi Kerja**

Teori Herzberg terkait faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja (Hasibuan, 2019), yaitu: (1) *achievement*, (2) *recognition*, (3) *the work it self*, (4) *responsibility*, (5) *advancement*, dan (6) *the possibility of growth*.

### **Reward**

*Reward* merupakan suatu sistem imbalan yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan dan pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja serta produktif bagi kepentingan perusahaan (Saputra, 2017).

Menurut Adhitomo Wirawan & Afani (2018), *reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara *financial* dan *non-financial*. Selanjutnya *reward* dilakukan untuk menumbuhkan perasaan diterima dan diakui dilingkungan yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2015).

### **Indikator Reward**

Saputra (2017) mengemukakan indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut: (1) Upah, (2) Gaji, (3) Insentif, (4) Tunjangan, (5) Penghargaan Interpersonal, dan (6) Promosi.

### **Kinerja**

Hasibuan (2019) menerangkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang yang telah dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dessler (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas telah dicapai oleh pegawai dalam suatu periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Edison et al. (2016), kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan dalam perencanaan sebelumnya.

### **Indikator Kinerja**

Konsep kinerja mencakup sejumlah indikator yang mencerminkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Menurut Robbins dalam Sopiah & Sangadji (2018) terdapat 5 (lima) indikator yang dapat

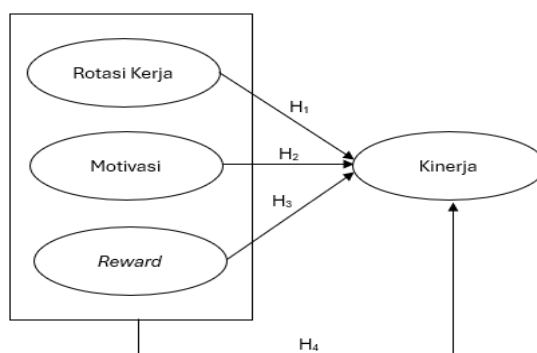
Sarifa Hannum Hutabarat

mengukur kinerja yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, dan (5) Kemandirian.

### **3. Metodologi Penelitian**

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan hubungan antara rotasi kerja, motivasi, dan *reward* dengan kinerja pegawai. Ketiga variabel bebas yakni rotasi kerja, motivasi, dan reward, ditempatkan dalam satu kotak karena dipandang sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Panah dari setiap variabel menuju kinerja menunjukkan arah pengaruh yang dihipotesiskan.

Gambar 1. Grafik Normal P-Plot



Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) menyatakan bahwa rotasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena perpindahan tugas yang terencana dapat memperluas pengalaman dan keterampilan, sekaligus mengurangi kejenuhan. Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) menekankan pentingnya motivasi, di mana semangat dan dorongan internal yang tinggi membuat pegawai lebih disiplin dan produktif. Hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) menyoroti pengaruh reward, baik berupa kompensasi finansial maupun pengakuan non-materi, yang dapat menumbuhkan rasa dihargai sehingga mendorong kinerja lebih baik.

Sementara itu, hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) menggambarkan pengaruh gabungan dari ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja. Artinya, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara kebijakan rotasi kerja yang tepat, motivasi yang kuat, dan sistem penghargaan yang adil. Kerangka ini menegaskan bahwa pendekatan menyeluruh akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibandingkan hanya mengandalkan satu variabel.



#### **4. Hasil dan Pembahasan**

##### **Profil Responden**

Sampel yang digunakan dalam peneltian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai yang bekerja di Kantor ATR/BPN Kabupaten Bireuen, yang berarti jumlah sampel merupakan keseluruhan populasi (penelitian sensus) yaitu 36 responden. Adapun profil responden yang diteliti terkait jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden adalah sebagai berikut:

<b>Tabel 1. Profil Responden</b>			
Karakteristik		N	(%)
Jenis Kelamin			
	1. Laki-Laki	20	55,6%
	2. Perempuan	16	44,4%
Usia			
	1. 20 - 30 Tahun	3	8,3%
	2. > 40 Tahun	33	91,7%
Pendidikan Terakhir			
	1. Diploma 3 (D3)	16	44,4%
	2. Sarjana (S1)	15	41,7%
	3. Magister (S2)	5	13,9%
Masa Kerja			
	1. 0 - 1 Tahun	1	2,8%
	2. 2 - 5 Tahun	12	33,3%
	3. 6 - 10 Tahun	12	33,3%
	4. 11 - 15 Tahun	4	11,1%
	5. > 15 Tahun	7	19,4%
Total		36	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 1 di atas menggambarkan profil 36 responden penelitian di Kantor ATR/BPN Bireuen tahun 2025. Dari sisi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 20 orang atau 55,6 persen, sedangkan perempuan berjumlah 16 orang atau 44,4 persen. Distribusi usia menunjukkan dominasi pegawai berusia di atas 40 tahun dengan persentase 91,7 persen, sementara yang berusia 20-30 tahun hanya 8,3 persen.

Dilihat dari tingkat pendidikan, responden terbagi hampir merata antara lulusan Diploma 3 (D3) dan Sarjana (S1), masing-masing 44,4 persen dan 41,7 persen, sedangkan yang bergelar Magister (S2) mencapai 13,9 persen. Lama masa kerja juga cukup bervariasi. Sebagian besar pegawai telah bekerja antara 2-5 tahun

Sarifa Hannum Hutabarat

(33,3 persen), diikuti kelompok dengan masa kerja 6-10 tahun (33,3 persen). Ada juga yang memiliki pengalaman 11-15 tahun sebanyak 11,1 persen dan lebih dari 15 tahun sebanyak 19,4 persen, sedangkan yang baru bekerja 0-1 tahun hanya 2,8 persen. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa responden didominasi pegawai berusia senior dengan pengalaman kerja yang relatif panjang serta tingkat pendidikan minimal Diploma 3. Kondisi tersebut memberi gambaran bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang matang baik dari segi usia, pengalaman, maupun kualifikasi akademik.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Tabel uji validitas dan reliabilitas (Tabel 2) menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, *Reward*, dan Kinerja Pegawai memenuhi kriteria yang ditetapkan. Setiap item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai korelasi seluruhnya berada di atas batas minimal 0,30. Dan hasil uji reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* juga menegaskan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat andal. Dengan demikian, data yang dikumpulkan dapat diandalkan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja, dan *reward* terhadap kinerja pegawai di Kantor ATR/BPN Kabupaten Bireuen.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel/Indikator	Nilai Korelasi	Korelasi Minimal	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Rotasi Kerja		> 0,30	0,869	Valid & Reliabel
RK1	0,719			
RK2	0,863			
RK3	0,787			
RK4	0,905			
RK5	0,813			
Motivasi Kerja		> 0,30	0,762	Valid & Reliabel
MK1	0,722			
MK2	0,678			
MK3	0,660			
MK4	0,723			
MK5	0,429			
MK6	0,865			

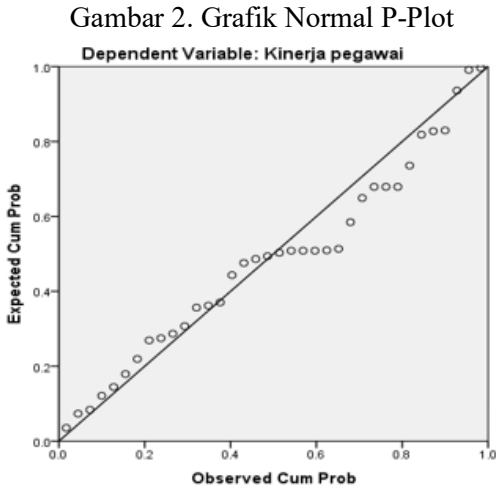
**Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Reward terhadap Kinerja Pegawai di Kantor ATR/BPN Bireuen**

Sarifa Hannum Hutabarat

Variabel/Indikator	Nilai Korelasi	Korelasi Minimal	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Reward</i>		> 0,30	0,893	Valid & Reliabel
RW1	0,762			
RW2	0,876			
RW3	0,758			
RW4	0,783			
RW5	0,789			
RW6	0,892			
Kinerja		> 0,30	0,847	Valid & Reliabel
KP1	0,728			
KP2	0,812			
KP3	0,798			
KP4	0,843			
KP5	0,768			

**Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik normal P-Plot, titik-titik data berada dekat atau bahkan tepat pada garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian dianggap memiliki distribusi normal. Model regresi yang telah dibuat memenuhi asumsi normalitas.

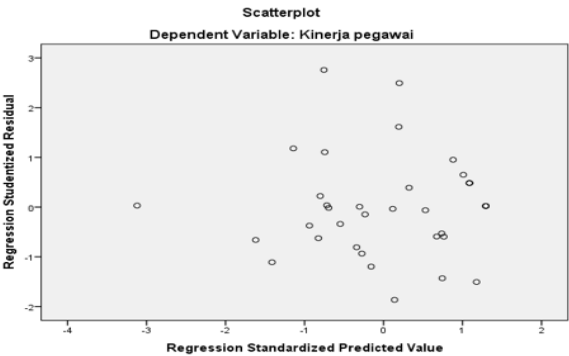


**Uji Heteroskedastisitas**

Sarifa Hannum Hutabarat

Salah satu metode untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas pada variabel penelitian adalah dengan menelaah grafik sebar antara nilai prediksi variabel independen dan residualnya. Pada scatterplot yang membandingkan SRESID dengan ZPRED, sumbu Y menggambarkan nilai prediksi, sedangkan sumbu X menunjukkan residual yang merupakan selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual. Hasil pengamatan pada Gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y tanpa menunjukkan pola tertentu. Temuan ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas muncul ketika satu variabel independen memiliki keterkaitan dengan variabel independen lainnya. Dalam regresi yang baik, hubungan semacam itu seharusnya tidak terjadi (Martins et al., 2024). Jika antarvariabel bebas terdapat korelasi, maka variabel tersebut dikatakan tidak ortogonal. Variabel yang bersifat ortogonal berarti tidak saling berkorelasi atau memiliki koefisien korelasi sama dengan nol (Ghozali, 2021). Untuk mengidentifikasi masalah ini, analisis biasanya menggunakan nilai variance inflation factor (VIF). Model regresi ganda dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila setiap variabel menunjukkan VIF di bawah 10 atau nilai toleransi di atas 0,1.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Rotasi Kerja	0,674	1,484
Motivasi Kerja	0,260	3,853

<i>Reward</i>	0,269	3,720
---------------	-------	-------

**Model Analisis Data**

Analisis regresi linier berganda dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Berikut hasil *output* perangkat lunak statistik:

**Tabel 4. *Output* Hasil Penelitian**

Model	B	T	Sig	R	Adj R <sup>2</sup>	F	Sig
<i>Constant</i>	1,147						
Rotasi Kerja	-0,075	-1,095	0,282	0,914	0,819	53,813	0,000
Motivasi Kerja	0,515	3,764	0,001				
<i>Reward</i>	0,341	3,398	0,002				

Sumber: Data diolah, 2025

**5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, kesimpulan yang dapat ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja dan *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor ATR/BPN Kabupaten Bireuen. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,515 dengan signifikansi 0,001 dan *reward* sebesar 0,341 dengan signifikansi 0,002 menegaskan bahwa kedua faktor ini menjadi pendorong utama peningkatan kinerja.
2. Rotasi Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial, terlihat dari nilai signifikansi 0,282 yang lebih besar dari 0,05. Meski demikian, uji simultan dengan nilai F sebesar 53,813 dan signifikansi 0,000 memperlihatkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama tetap memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,819 mengindikasikan bahwa model ini mampu menjelaskan 81,9 persen variasi kinerja pegawai, sementara 18,1 persen sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

**Daftar Pustaka**

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.

Agus, I. M. D., Putri, A. F., & Syahryani, V. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Teluk Pandan. *Action Research Literate*.  
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:270345670>

Sarifa Hannum Hutabarat

- Ansari, Safitri, H. M., & Budi, M. A. S. (2024). Determinan kinerja karyawan dan peranan moderasi gen-z. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 25(2), 127 - 134.
- Arep, Ishak, & Tanjung, H. (2016). *Manajemen Motivasi*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Budi, M. A. S. (2024). Meningkatkan loyalitas pada tinjauan kepercayaan dan komitmen: Perspektif pada nasabah Bank Syariah Indonesia di Kantor Cabang Banda Aceh. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 3(1), 452 - 461.
- Budi, M. A. S., Andi, M., & Zikrillah (2022). Peran work motivation dalam memediasi pengaruh religiosity dan job placement terhadap work loyalty pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 1(2), 123 - 139.
- Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(2).
- Budi, M. A. S., & Wiratama, M. J. (2024). Determinan loyalitas kerja pada PT Bank Aceh Syariah. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 3(2), 452 - 462.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Edison, Anwar, & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat* (10th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua Puluh Tiga)*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S., & Anwar, S. (2024). pengaruh motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi kasus pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat). *Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:270719190>
- Kotler, T. P., & Keller, L. K. (2016). *Marketing Management (Global Edition)* (15th Ed). Pearson.
- Martins, L. V, Yanto, F., Novianto, U., Dewi, K. A. K., Fuah, R. W., Pesiwarissa, L. F., Haryono, S., & Budiarti, S. (2024). *Pengantar Metodologi Penelitian: Strategi dan Teknik* (Miko Andi Wardana (ed.)). Intelektual Manifes Media. <https://books.google.co.id/books?id=EQArEQAAQBAJ>
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nuzulman, Safitri, H. M., & Budi, M. A. S., & Nabila, S. S. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *jurnal Visioner & Strategis*, 13(1), 65 - 74.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Sarifa Hannum Hutabarat

- Sandra, E. (2021). Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:266646738>
- Saputra, D. (2017). Pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–14.
- Sopiah, & Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV Andi Offset.
- Suaryasa, I. G. N., Arnida, Adam, K. A., Mansur, D. M., Salijah, E., Yuswono, I., Puspasari, D., Nuryanto, U. W., Sabridah, Nafisa, L., Darsana, I. M., Yanto, F., Suwandar, R., & Amrullah, Y. A. (2023). *Manajemen Operasi Pada Perusahaan* (M. A. Wardana (ed.); 1 ed.). CV. Intelektual Manifes Media. <https://www.infesmedia.co.id/buku/19>
- Sukmono, R. A., & Supardi. (2020). *Manajemen Operasional dan Implementasi Dalam Industri* (H. C. Wahyuni & W. Sulistyowati (ed.)). UMSIDA Press. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-48-3>
- Suwanto. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi BMT El-Raushan Tangerang. *Jenius*, 3(2).
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan. *Journal of Applied Business Adminsitration*, 2(2).
- Yanto, F., Yanti, I. D., & Akmal, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bireuen. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 3(1), 414–431. <https://doi.org/https://doi.org/10.37598/jsi.v3i1.2141>

# JSI

**JURNAL SAUDAGAR INDONESIA**

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,  
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024  
email: [jsi.kwu@unmuha.ac.id](mailto:jsi.kwu@unmuha.ac.id)

