

Pengaruh Pelatihan, Iklim Kerja, dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Purbalingga

Kamila Faran Primastiti^{1*}, Hima Barima², Heni Purwatini³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Indonesia

Email: kamilafaran069@gmail.com^{1*}, himabarima@gmail.com², heni@unperba.ac.id³

Alamat: Jl. Letjen S Parman No.53, Kedung Menjangan, Kec. Purbalingga, Kabupaten, Purbalingga, Jawa Tengah, 53316

*Penulis Korespondensi

Abstract *The Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirta Perwira Purbalingga is a regional institution that provides clean water services to 62,748 customers in Purbalingga Regency. The company's performance is strongly influenced by the quality of its human resources. This study aims to analyze the effect of training, work climate, and job rotation on employee performance. The research used a quantitative approach with descriptive methods and data processing through SPSS version 25.0. The population consisted of 164 employees, with a sample of 62 respondents determined by the Slovin formula (10%) using stratified random sampling. The results showed that training and work climate had a positive and significant effect on employee performance, while job rotation did not have a significant effect. The coefficient of determination (R^2) was 96.4%, meaning that the three variables together explained 96.4% of employee performance, while the remaining 3.6% was influenced by other factors not examined in this study. These findings indicate that systematic training and a supportive work climate are the dominant factors in improving performance, whereas job rotation requires better alignment with employee competencies to be effective. In conclusion, PDAM Tirta Perwira needs to strengthen its training programs, foster a conducive work atmosphere, and carefully evaluate job rotation policies. The results of this study are expected to contribute to the development of human resource management strategies and provide reference material for future research on organizational performance.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resource Management; Job Rotation; Training; Work Climate.*

Abstrak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Purbalingga merupakan lembaga daerah yang menyediakan layanan air bersih bagi 62.748 pelanggan di Kabupaten Purbalingga. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, iklim kerja, dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif serta pengolahan data melalui SPSS versi 25.0. Populasi penelitian terdiri dari 164 pegawai, dengan sampel sebanyak 62 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin (10%) melalui teknik stratified random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 96,4%, yang berarti ketiga variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 96,4% kinerja pegawai, sementara sisanya 3,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang sistematis dan iklim kerja yang mendukung merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja, sedangkan rotasi kerja memerlukan penyesuaian yang lebih baik dengan kompetensi pegawai agar dapat efektif. Kesimpulannya, PDAM Tirta Perwira perlu memperkuat program pelatihan, membangun suasana kerja yang kondusif, serta mengevaluasi kebijakan rotasi kerja secara lebih cermat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya terkait kinerja organisasi.

Kata kunci: Iklim Kerja; Kinerja Pegawai; Manajemen Sumber Daya Manusia; Pelatihan; Rotasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Manusia sangat memerlukan air yang bersih untuk berbagai kebutuhan, seperti aktivitas sehari-hari, kebutuhan industri, serta kebersihan sanitasi di kota, dan lain-lain (Wahidah Al Idrus, 2015). Menyediakan air yang cukup dan berkualitas merupakan komponen penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kesehatan masyarakat. Indonesia mengatur tentang Sumber Daya Air (SDA) yang tertuang dalam Undang-undang No 17 Tahun 2019 yang berisi aturan pemanfaatan sumber daya air yang berkelanjutan untuk masyarakat dan lingkungan (Arsyad, 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan. Pegawai adalah komponen kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan pencapaian ini tergantung pada seberapa efektif pegawai meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka (Tri Setya, 2022). Perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam pekerjaan agar bisa meraih tujuan perusahaan dan bersaing dengan baik. (Lipia & Sunardi, 2021).

Kinerja merujuk pada hasil dan tindakan seseorang saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan (Lipia & Sunardi, 2021). Kinerja pegawai bisa dievaluasi melalui kontribusi mereka di dalam sebuah organisasi. Ada 6 indikator untuk mengukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja (Edy Rangkuti et al., 2021).

Beberapa yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Pelatihan memberi karyawan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Kurniawan & Sutiyanti, 2021). Ada delapan indikator pelatihan yaitu rekrutmen dan seleksi, materi pelatihan, ketepatan metode pelatihan, proses dan pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelaksanaan pelatihan, penempatan pasca pelatihan, kompensasi pasca pelatihan, dan dampak pelatihan terhadap karyawan (Wayan Eka Sri Anggereni, 2018).

Yang kurang lebih sama pentingnya dengan pelatihan adalah iklim kerja, yang merupakan keadaan di tempat kerja yang dapat memengaruhi perilaku seorang pegawai, yang dengan cara tidak langsung memengaruhi kinerja perusahaan (Prayoga & Sri Handari Wahyuningsih, 2023). Tempat kerja dengan iklim ramah dan tenang menjadikan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka tanpa khawatir. Kondisi yang damai juga merupakan kunci dalam membentuk kinerja karyawan di tempat kerja yang membuat karyawan lebih siap bekerja (Roswiyanti et al., 2021). Ada 7 indikator iklim kerja yaitu menaruh kepercayaan dan

keterbukaan, simpatik dan memberi dukungan, kejujuran dan menghargai, kejelasan tujuan, pekerjaan yang berisiko, pertumbuhan kepribadian, serta otonomi dan fleksibilitas (Amelia, 2019).

Faktor berikutnya yaitu rotasi kerja, Rotasi kerja adalah perpindahan pekerja secara berkala dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain (Purnama Jane, 2023). Hal Ini dapat dilakukan secara horizontal, yang berarti tetap pada tingkat pekerjaan sama, atau secara vertikal, yang berarti pindah ke tingkat pekerjaan yang lebih tinggi atau lebih rendah. Ada 5 indikator rotasi kerja yaitu, kemampuan karyawan, pengetahuan karyawan, kebosanan/kejenuhan karyawan, kondisi kerja, dan sikap pribadi (Permata Sari, 2018).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan badan usaha milik daerah yang bertugas menyediakan layanan air bersih (Suharmika, 2017). Di Kabupaten Purbalingga, layanan tersebut dijalankan oleh PDAM yang dikenal dengan nama PDAM Tirta Perwira Purbalingga. PDAM Tirta Perwira Purbalingga ini melayani penyediaan air bersih masyarakat di sekitar Kabupaten Purbalingga dan berkomitmen untuk memperluas kualitas pelayanan dan cakupan distribusi kepada masyarakat. Terdapat 8 cabang dan unit Instansi Kota Kecamatan (IKK) cakupan distribusi, yaitu cabang kota Bangga (Purbalingga), cabang Kaligondang (Kaligondang), cabang Jendral Soedirman (Padamara dan Kalimanah), cabang Usman Janatin (Bojongsari, Mrebet, dan Bobotsari), unit IKK Kutasari, unit IKK Bukateja, unit IKK Kemangkon, dan unit IKK Karangreja.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan kepala bagian kepegawaian terdapat beberapa permasalahan terkait pelatihan, iklim kerja, dan rotasi kerja yang menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal. Kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh pegawai, dengan jumlah pegawai sebanyak 164 pada tahun 2023 hanya 18 pegawai yang mendapatkan pelatihan sedangkan tahun 2024 hanya pegawai humas dan magang multimedia yang mendapat pelatihan. Selanjutnya kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai. Ketika informasi tidak disampaikan dengan cara yang terbuka dan jelas, hal ini menimbulkan kesalahpahaman, dan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas di kalangan pegawai. Permasalahan berikutnya yaitu Peningkatan jumlah rotasi ini justru menimbulkan permasalahan di lingkungan kerja PDAM Purbalingga. Banyak pegawai merasa tidak siap menghadapi perubahan posisi yang tiba-tiba, sehingga menimbulkan rasa cemas dan ketidaknyamanan. Beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam memahami tugas dan tanggung jawab baru di posisi yang mereka tempati.

Penelitian yang dilakukan oleh (Supriatna et al., 2016) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini

masih memiliki keterbatasan sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini, penulis menambahkan dua variabel independen, yaitu iklim kerja dan rotasi kerja, yang dipilih berdasarkan permasalahan nyata di perusahaan. Variabel iklim kerja diangkat karena penelitian (Rahsel, 2016) membuktikan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel rotasi kerja ditambahkan dengan merujuk pada penelitian (Sari et al., 2020) yang juga menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian tersebut, penulis melihat adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti pengaruh pelatihan, iklim kerja, dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Perwira Purbalingga.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Kebutuhan (*Need Theory*)

Teori kebutuhan yang dikembangkan oleh David McClelland pada tahun 1960an dan timnya ini menyoroti tiga jenis kebutuhan, yaitu prestasi, kekuasaan, dan afiliasi (Anshori et al., 2023). McClelland juga memperkenalkan konsep tentang kompetensi terkait dengan organisasi dan pekerjaan. Ia berpendapat bahwa kompetensi terdiri dari gabungan keterampilan, pengetahuan, dan sifat pribadi yang membantu individu menjalankan tugas atau pekerjaan dengan baik (Khotijah et al., 2023). McClelland menyebutkan bahwa ada tiga kebutuhan pokok yang mendorong perilaku manusia, yakni kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan untuk berkuasa (*Need for Power*), serta kebutuhan untuk menjalin hubungan atau afiliasi (*Need for Affiliation*) (Anshori et al., 2023).

Konsep kebutuhan tersebut berkaitan erat dengan kompetensi, sehingga pelatihan menjadi salah satu sarana penting untuk mengembangkan kompetensi karyawan melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Dalam kaitannya dengan teori kebutuhan McClelland, pelatihan berhubungan dengan konsep kompetensi karena berfungsi untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui penguasaan pengetahuan dan keterampilan baru. Sementara itu, iklim kerja memiliki keterkaitan erat dengan kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan yang digambarkan dalam teori McClelland. Lingkungan kerja yang baik akan memenuhi kebutuhan hubungan sosial karyawan (kebutuhan untuk diterima dan dihargai), . serta suasana kerja yang mendukung akan menghasilkan kenyamanan serta motivasi dari dalam diri yang berdampak positif pada kinerja. Rotasi kerja berkaitan dengan salah satu dari tiga kebutuhan yaitu *Need for achievement* dan pengembangan kompetensi McClelland. Rotasi kerja memberikan tantangan dan peluang belajar yang beragam, dengan

mencoba berbagai peran kerja, karyawan memperoleh keterampilan baru yang memperluas pemahaman dan meningkatkan kontribusinya.

Selain memaparkan teori, bagian ini juga meninjau hasil penelitian terdahulu yang relevan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Supriatna et al. (2016), Rahsel (2016), dan Sari et al. (2020). Masing-masing penelitian tersebut membahas mengenai pengaruh pelatihan, iklim kerja, serta rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai organisasi. Hasil kajian sebelumnya tersebut menjadi landasan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini berlandaskan teori dan studi sebelumnya, sehingga memiliki dasar yang kuat untuk meneliti kembali pengaruh pelatihan, iklim kerja, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan objek penelitian pada PDAM Tirta Perwira Purbalingga. Dapat disimpulkan hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1 : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Purbalingga.

H2 : Iklim Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Purbalingga.

H3 : Rotasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Perwira Purbalingga.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Artinya, penelitian dilakukan secara terstruktur terhadap suatu fenomena dengan cara mengumpulkan data, kemudian hasil pengamatan tersebut diubah menjadi sebuah data yang dapat diukur dan dianalisis menggunakan metode matematika (Abdullah et al., 2022). Alasan penggunaan pendekatan kuantitatif adalah karena penelitian ini memanfaatkan kuesioner serta analisis regresi berganda sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan pengolahan data.

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PDAM Tirta Perwira Purbalingga yang berjumlah 164 pegawai yang terbagi ke dalam beberapa bidang atau divisi. Sampel dalam studi ini mencakup beberapa pegawai PDAM Kabupaten Purbalingga. Metode penelitian ini menggunakan teknik *stratified sampling*. Proses pengambilan dilakukan dengan membagi pegawai ke dalam beberapa strata sesuai karakteristik tertentu, kemudian memilih pegawai secara acak pada setiap strata menggunakan fungsi *randbetween*. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus *Slovin*, dan dari hasil perhitungan diperoleh sebanyak 62 orang pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan dalam beberapa cara, yaitu wawancara dengan pihak PDAM Tirta Perwira Purbalingga, penyebaran kuesioner kepada pegawai yang telah ditentukan sebagai responden, dokumentasi berupa foto, serta studi pustaka dengan mencari referensi dari jurnal maupun buku, baik yang tersedia di perpustakaan maupun yang diakses secara daring.

Untuk analisis data, penelitian ini memanfaatkan software SPSS versi 25 dengan tahapan uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, serta analisis regresi berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Kualitas	Pegawai senantiasa memastikan hasil pekerjaannya sesuai dengan standar kualitas yang berlaku.	0.895	0.2500	Valid
	Kuantitas	Pegawai mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan.	0.895	0.2500	Valid
	Ketepatan waktu	Pegawai hadir tepat waktu sesuai aturan yang telah ditetapkan.	0.749	0.2500	Valid
	Efektivitas	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan konsisten sesuai yang diberikan	0.749	0.2500	Valid
	Kemandirian	Pegawai mampu untuk tidak bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugasnya.	0.895	0.2500	Valid
	Komitmen kerja	Pegawai berkomitmen untuk	0.430	0.2500	Valid

		mencapai tujuan Perusahaan dan berkontribusi secara maksimal.			
Pelatihan	Rekrutmen dan seleksi	Proses pemilihan peserta pelatihan di PDAM dilakukan secara objektif dan adil.	0.917	0.2500	Valid
	Materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan	Pelatihan yang diikuti membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik.	0.917	0.2500	Valid
	Ketepatan metode peatihan	Metode pelatihan yang digunakan memudahkan pegawai dalam memahami materi.	0.682	0.2500	Valid
	Proses dan pelaksanaan pelatihan	Pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	0.767	0.2500	Valid
	Evaluasi pelaksanaan pelatihan	Setelah pelatihan selesai, dilakukan evaluasi terhadap pemahaman pegawai.	0.917	0.2500	Valid
	Penempatan trainee setelah pelatihan	Penempatan kerja pasca pelatihan membantu pegawai mengembangkan kemampuan yang diperoleh.	0.917	0.2500	Valid
	Kompesasi karyawan setelah pelatihan	Pegawai yang telah mengikuti pelatihan mendapatkan apresiasi yang layak.	0.767	0.2500	Valid
	Dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai	Pelatihan yang diikuti pegawai berdampak positif terhadap kinerja saya di tempat kerja	0.917	0.2500	Valid
Iklim Kerja	Menaruh kepercayaan dan terbuka	Pegawai merasa bahwa komunikasi di tim kerja berlangsung dengan jujur dan transparan.	0.332	0.2500	Valid

	Simpatik dan memberikan dukungan	Perusahaan semakin menunjukkan kepedulian serta dukungan yang baik dalam menangani setiap keluhan dari pegawai	0.938	0.2500	Valid
	Jujur dan menghargai	Para pegawai ditempatkan kerja saling jujur dan menghargai satu sama lain	0.938	0.2500	Valid
	Kejelasan tujuan	Kejelasan tujuan dalam pekerjaan mendukung saya dalam peningkatan kinerja.	0.575	0.2500	Valid
	Pekerjaan yang berisiko	Pegawai merasa bahwa pekerjaan memberikan tantangan yang memacu pegawai untuk berkembang.	0.413	0.2500	Valid
	Pertumbuhan kepribadian	Pertumbuhan pribadi dalam bekerja berjalan positif sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif.	0.938	0.2500	Valid
	Otonomi felsibilitas dan	Tingkat fleksibilitas yang dimiliki karyawan dapat dijalankan dengan baik.	0.938	0.2500	Valid
Rotasi Kerja	Kemampuan karyawan	Tugas yang pegawai terima setelah rotasi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.	0.969	0.2500	Valid
	Pengetahuan karyawan	Melalui rotasi kerja, pegawai belajar hal-hal baru yang bermanfaat bagi perkembangan karier.	0.969	0.2500	Valid
	Kebosanan/kejenuhan karyawan	Rotasi kerja dilakukan untuk menghilangkan	0.969	0.2500	Valid

Kondisi kerja	kejenuhan karyawan dalam bekerja.			
	Pegawai merasakan kenyamanan dalam suasana kerja di lingkungannya.	0.467	0.2500	Valid
Sikap pribadi	Rotasi pekerjaan dapat mempererat hubungan antara pegawai dan pegawai lainnya	0.969	0.2500	Valid

Berdasarkan analisis pada tabel 1, derajat kebebasan (degree of freedom) dihitung menggunakan rumus $df = N - 2$. Dari perhitungan tersebut diperoleh $df = 62 - 2 = 60$. Dengan df tersebut dan taraf signifikansi 0,05 (dua arah), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2500. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu 0,2500. Oleh karena itu, seluruh butir pertanyaan atau indikator dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid serta dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai	0.857	0,60	<i>Reliable</i>
2.	Pelatihan	0.945	0,60	<i>Reliable</i>
3.	Iklim Kerja	0.836	0,60	<i>Reliable</i>
4.	Rotasi Kerja	0.911	0,60	<i>Reliable</i>

Berdasarkan hasil analisis seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Artinya, variabel kinerja pegawai, pelatihan, iklim kerja, dan rotasi kerja dapat dinyatakan reliabel atau layak dipercaya.

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	62	24	40	34.58	4.321
Iklim Kerja	62	21	35	30.15	3.269
Rotasi Kerja	62	15	25	21.68	2.769
Kinerja Pegawai	62	19	30	25.87	2.961
Valid N (listwise)	62				

Diketahui bahwa sebagian besar pegawai PDAM Tirta Perwira Purbalingga memiliki kinerja yang baik, dengan skor rata-rata sebesar 25,87 dan variasi yang sedang. Pelatihan dengan skor rata-rata 34,58 (dekat nilai maksimum), menunjukkan pelatihan dinilai positif oleh pegawai. Standar deviasi rendah, artinya persepsi pegawai relatif sama. Iklim kerja dengan skor rata-rata 34,58 (dekat nilai maksimum), menunjukkan pelatihan dinilai positif oleh pegawai. Standar deviasi rendah, artinya persepsi pegawai relatif sama. Rotasi kerja dengan Rata-rata 21,68, menunjukkan rotasi kerja dianggap cukup baik. Variasi persepsi ada, tapi secara umum tetap positif.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.55901008
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.061
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Diketahui nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.808	.430		1.878
	Pelatihan (X1)	.015	.026	.191	.573
	Iklim Kerja (X2)	.043	.057	.407	.750
	Rotasi Kerja (X3)	-.101	.054	-.812	-1.862

a. Dependent Variable: Abs_Res

Diketahui nilai signifikansi variabel pelatihan adalah $0,569 > 0,05$, variabel iklim kerja sebesar $0,456 > 0,05$, dan variabel rotasi kerja sebesar $0,068 > 0,05$. Dengan demikian, berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas karena seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.456	2.884		3.150	.003		
	Pelatihan	.057	.093	.082	.607	.546	.511	1.959
	Iklim Kerja	.526	.129	.519	4.092	.000	.407	2.460
	Rotasi Kerja	.004	.151	.004	.028	.978	.464	2.155

a. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui semua variabel bebas, yaitu pelatihan (X1), iklim kerja (X2), dan rotasi kerja (X3) dengan nilai tolerance $> 0,10$ serta VIF < 10 . Dengan demikian, dapat dinyatakan valid, terbebas dari multikolinearitas, dan layak dipakai untuk analisis lebih lanjut secara akurat.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	62	24	40	34.58	4.321
Iklim Kerja	62	21	35	30.15	3.269
Rotasi Kerja	62	15	25	21.68	2.769
Kinerja Pegawai	62	19	30	25.87	2.961
Valid N (listwise)	62				

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.286 + 0,451X_1 + 0,220X_2 + 0,109X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diuraikan bahwa: (1) Konstanta 1,286 mengindikasikan apabila variabel pelatihan, iklim kerja, dan rotasi kerja tidak memberikan pengaruh (bernilai nol), maka kinerja pegawai diprediksi berada pada angka 1,286. (2) Hasil regresi pada variabel pelatihan (X1) menunjukkan koefisien bernilai positif sebesar $\beta^1 = 0,658$. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,658 satuan. (3) Selanjutnya, variabel iklim kerja (X2) juga memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $\beta^2 = 0,243$. Artinya, kenaikan satu satuan pada variabel iklim kerja diperkirakan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,243 satuan. (4) Sementara itu, variabel rotasi kerja (X3) memperoleh koefisien regresi positif sebesar $\beta^3 = 0,102$. Dengan

demikian, apabila terjadi peningkatan satu satuan pada variabel rotasi kerja, maka kinerja pegawai diperkirakan meningkat sebesar 0,102 satuan.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.286	.737		1.743
	PELATIHAN	.451	.045	.658	9.939
	IKLIM KERJA	.220	.098	.243	2.253
	ROTASI KERJA	.109	.093	.102	1.180

a. Dependent Variable: KINERJA

Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung 9,939 dengan signifikansi 0,000, dan nilai t tabel dengan df 58 adalah 2,001. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($9,939 > 2,001$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Iklim kerja (X2), memiliki nilai t hitung 2,253 dengan signifikansi 0,028. Dengan df 58 adalah 2,001. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,253 > 2,001$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,028 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa iklim kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Rotasi kerja (X3), memiliki nilai t hitung 1,180 dengan signifikansi 0,243, dan t tabel pada df 58 adalah 2,001. Karena $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($1,180 < 2,001$) dan signifikansi $> 0,05$ ($0,243 > 0,05$), maka rotasi kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F.

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	515.906	3	171.969	523.248
	Residual	19.062	58	.329	
	Total	534.968	61		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), ROTASI KERJA, PELATIHAN, IKLIM KERJA

Diketahui F hitung 523,248, dan F tabel dengan df 58 adalah 3,156, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, menunjukkan bahwa variabel independen pelatihan (X1), iklim kerja (X2), dan rotasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (*R-Squared*)

Tabel 10. Asil Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.963	.573

a. Predictors: (Constant), ROTASI KERJA, PELATIHAN, IKLIM KERJA

Diperoleh (R Square) sebesar 0,964 yang menunjukkan bahwa 0,964 atau 96,4% kinerja pegawai PDAM Tirta Perwira Purbalingga dipengaruhi oleh variabel independen yaitu pelatihan (X1), iklim kerja (X2), rotasi kerja (X3). Sedangkan sisanya yaitu 3,6% kinerja pegawai PDAM Tirta Perwira Purbalingga dipengaruhi oleh variabel independen lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, diperoleh beberapa kesimpulan, yaitu: (a) Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di (PDAM) Tirta Perwira Purbalingga. (b) Iklim kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Perwira Purbalingga. (c) Rotasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Perwira Purbalingga.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka beberapa saran yang dapat diberikan antara lain: (1) Perusahaan sebaiknya terus melakukan evaluasi terkait pelaksanaan rotasi kerja pegawai. Rotasi kerja hendaknya disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian masing-masing pegawai. Selain itu, perusahaan juga disarankan memberikan pelatihan serta pendampingan melalui mentor agar pegawai yang mendapatkan rotasi dapat memahami dan menyesuaikan diri dengan tugas barunya secara optimal. (2) Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan program pelatihan yang ada dengan pelaksanaan secara bertahap maupun berkala, serta menyesuaikan materi pelatihan agar lebih tepat sasaran sesuai kebutuhan tiap divisi. (3) Perusahaan diharapkan mampu menjaga dan memperkuat iklim kerja dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung kinerja. (4) Untuk peneliti berikutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai serta mencoba meneliti pada objek penelitian yang berbeda agar hasilnya lebih

beragam dan komprehensif. (5) Menambah sampel lebih banyak agar hasil pengolahan data bisa lebih akurat.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ngurah Ardiawan, K., & Eka Sari, M. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif* (S. Nanda, Ed.). <http://penerbitzaini.com>
- Amelia, R. (2019). Pengaruh kerjasama tim dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai UPT Taman Budaya Sumatera Utara.
- Anshori, Y., Yusup, M., Marzani, Sukatin, Astuti, A., & Aprianto, I. (2023). *Psikologi organisasi*. <https://iainbatanghari.ac.id:2096>
- Arsyad, A. (2023). Privatisasi dan komersialisasi sumber daya air ditinjau dari Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2019 tentang sumber daya air.
- Edy Rangkuti, A., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara.
- Khotijah, S., Badrussholeh, & Isa Anshori, M. (2023). Kompetensi organisasi: Studi literatur. *Journal of Management and Social Sciences*, 1(3), 194–207. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.175>
- Kurniawan, R., & Sutiyaniti. (2021). Pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di Kota Batam. *Journal Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1).
- Lipia, K., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Permata Sari, I. (2018). Pengaruh rotasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BCA Kantor Wilayah Medan.
- Pitriani, D., Zunaidah, & Andriana, I. (2023). Pengaruh rekrutmen, pelatihan kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja pengawas dengan revitalisasi sebagai variabel intervening pada APIP level 3 di Sumatera Selatan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1056–1066. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1300>
- Prayoga, H., & Wahyuningsih, R. S. H. (2023). Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi coffee shop di Kota Yogyakarta). *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(2), 1–11. <https://doi.org/10.47134/aaem.v1i2.95>
- Purnama Jane, F. (2023). Pengaruh rotasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi pada Bagian Administrasi Umum Unpad). *Jurnal Manajemen Magister*, 2(1).
- Roswiyanti, Muhtazib, & Mentari. (2021). Pengaruh iklim kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Fajar Graha Pena Makassar. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 28–38. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v1i3.1538>

- Sari, M., Onsardi, & Arianto, T. (2020). Pengaruh rotasi dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(1).
- Suharmika, A. (2017). Kewenangan pengangkatan direksi perusahaan daerah di Kota Makassar (Studi kasus Perusahaan Daerah Air Minum).
- Supriatna, A., & Sutisna, M. (2016). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal Bisnis dan Investasi*, 2(3). <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i3.92>
- Tri Setya, R. (2022). Pengaruh rotasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Palembang).
- Wahidah Al Idrus, S. (2015). Analisis pencemaran air menggunakan metode sederhana pada Sungai Jangkuk, Kekalik dan Sekarbela Kota Mataram. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 10(2). <https://doi.org/10.29303/jpm.v10i2.28>
- Wayan Eka Sri Anggereni, N. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2). <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>