
PENGARUH ROTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Raja Saul Marto Hendry

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Labuhanbatu

rajasaul365@gmail.com

ABSTRAK

Tidak semua pegawai yang bekerja pada sebuah organisasi memiliki semangat kerja yang tinggi. Rotasi kerja dan lingkungan kerja terjadi karena adanya perputaran (*there is a turnaround*), atau munculnya perubahan-perubahan posisi pekerjaan lain di antara dua pihak atau lebih. Rotasi kerja sering menimbulkan sikap tidak puas antara kedua belah pihak sampai kepada tahan dimana pihak-pihak yang terlibat memandang satu sama lain sebagai penghalang dan pengganggu tercapainya kebutuhan dan tujuan masing-masing. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi pekerjaan, proses berfikir dan kondisi seseorang. Lingkungan yang terlalu luas dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sekitar. Lingkungan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap instansi. Karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja. Rendahnya semangat kerja dari pegawai dalam suatu instansi merupakan gejala dari kurang stabilnya kantor tersebut. Secara keseluruhan populasi dan sampel adalah seluruh pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara berjumlah 30 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel rotasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. Secara serempak variabel rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Variabel dependen (semangat kerja) dapat dijelaskan melalui variabel independen (rotasi kerja dan lingkungan kerja). Sedangkan sisanya 54 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja.

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini manusia dituntut untuk bekerja dengan kecepatan dan ketepatan serta memperhatikan efisiensi di segala bidang bersamaan dengan itu pengetahuan dan keahlian dibidang teknologi pun harus dikuasai dengan baik mengingat perkembangan teknologi yang semakin maju. Hal ini bertujuan untuk mempermudah pekerjaan di segala bidang dan meningkatkan produktivitas kerja.

Namun, tidak akan tercipta produktivitas kerja yang baik jika hanya sebatas pengetahuan dan keahlian dibidang teknologi tanpa dibarengi dengan Rotasi kerja yang baik. Kalangan dunia usaha baik instansi pemerintah maupun instansi swasta

dalam melakukan usaha sangat mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Rotasi kerja merupakan suatu bentuk perpindahan pekerja dari dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam satu unit kerja pada suatu perusahaan. Rotasi pekerjaan merupakan salah satu sistem pengembangan sumberdaya manusia. Adanya rotasi kerja yang di instansi dapat mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menimbulkan rasa nyaman dan semangat kerja untuk memperoleh tujuan bersama.

Rotasi kerja adalah sebuah strategi untuk menukarkan pekerjaan karyawan,

namun masih dalam perusahaan atau divisi yang sama. Karyawan akan mendapatkan tugas baru dalam jangka waktu tertentu sebelum kembali ke posisi awal. Dengan program ini karyawan akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan pengalaman sertaketerampilan baru. Tujuan untuk meningkatkan fleksibilitas hingga keterlibatan karyawan, khususnya karyawan yang masih muda, mereka dapat meningkatkan karir tanpa perlu keluar dari perusahaan dengan program ini.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial yang didalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap jam bahkan setiap hari. Kebanyakan dari kita akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja daripada melakukan hal lainnya. Dalam bekerja kita akan berdampingan dengan banyak orang. Berdasarkan fakta ini terlihat jelas bahwa ilmu-ilmu dan penemuan dari psikologi sosial sangat berhubungan dengan lingkungan kerja dan apapun yang berada didalamnya. Psikologi sosial dapat diaplikasikan untuk mengetahui berbagai aspek perilaku dan pikiran orang-orang di dunia kerja.

Nilai-nilai yang ada akan membentuk lingkungan kerja merupakan sikap yang tertanam dalam diri untuk senantiasa menghayati dan menghargaisuatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu. Lingkungan kerja merupakan bagian penting yang menentukan suatu keberhasilan seseorang. Suatu keberhasilan bukan hanya ditentukan karena adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan akal pikiran tapi juga kemampuan untuk mengarahkannya pada kebaikan, baik secara individu ataupun kelompok. Sebagai contoh atas keberhasilan ini adalah masyarakat Jepang yang dipandang sukses di kancah ekonomi dunia dengan menerapkan lingkungan kerja.

Dalam kaitan ini Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya dikatakan Sedarmayanti bahwasuatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Adapun dimensi yang dipakai oleh peneliti menurut Sedarmayanti (2017:27) adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu : Penerangan atau cahaya, suhu udara/temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, getaran mekanisme, tata warna, dekorasi, musik di tempat kerja, dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: hubungan kerjapimpinan dengan bawahannya dan hubungan kerja karyawan dengan karyawan lainnya.

Selain lingkungan fisik, lingkungan non-fisik juga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, lingkungan yang bersifat batiniah seperti hubungan pertemanan atau hubungan sosial antar anggota organisasi. Lingkungan non fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, instansi hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kerja satu sama lain. Kondisi yang diciptakan

hendaknya bersifat kekeluargaan. Komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja harus dilakukan karena saling membutuhkan .hubungan kerja yg terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai.

Permasalahan yang terjadi Berdasarkan latar belakang masalah Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara :Pada masa ini Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara seringkali kurang memperhatikan fasilitas oleh karena itu menyebabkan semangat kerja pegawai tidak dapat meningkat.Kantor Dinas Kesehatan di dalam penyediaan kelengkapan fisik belum tersedia begitu lengkap sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara.Apakah Rotasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Rotasi Kerja

Rotasi kerja adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain dibidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Setiap tenaga kerja dapat mengalamai kejenuhan pada pekerjaannya dan terutama pada mereka yang tidak dilakukan rotasi kerja.Masalahnya dampak dari jenuh kerja ini bisa berbagai macam mulai dari turunnya produktivitas, meningkatkan emosional diri sampai pada

keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja.Hasibuan (2013:102) adalah merotasikan pegawai ke seluruh yang tepat dan pekerjaan yang sesuai agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. Manfaat rotasi kerja secara umum rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain dibidang yang berbeda pada suatu perusahaan.

Rotasi kerja merupakan bagian dari salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pengembangan.rotasi kerja pada umumnya meliputi kegiatan mencari,menempatkan dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan rotasi jabatan yang baik selain berguna bagi karyawan itu sendiri, juga berguna bagi perusahaan dalam mencapai tujuan-nya.

Rotasi kerja sendiri memiliki beberapa arti. Maka penulis akan mengemukakan beberapa arti dan rotasi jabatan menurut beberapa ahli :

1. Tarus (2014) menegaskan bahwa ketika rotasi pekerjaan dilaksanakan sejalan dengan bisnis tujuan dan strategi sumber daya manusia organisasi, membantu dalam merangsang pikiran manusia melalui keragaman tantangan sehingga membawa ke pemikiran naluri yang kreatif.
2. Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa rotasi jabatan adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada rangking yang sama di dalam organisasi itu.
3. Budi, (2013) rotasi kerja atau perputaran jabatan merupakan

suatu bentuk mutasi personal yang dilakukan secara horizontal.

4. Marquis dan Huston (2012) rotasi kerja terkait dengan gaji status dan tanggung jawab yang sama dan biasanya terjadi karena adanya berbagai posisi yang tersedia bagi pegawai dalam setiap organisasi dinas lingkungan hidup.

2.2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - a. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
 - b. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, secara kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
 - c. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid, dan mushola untuk pegawai.
 - d. Tersedianya sarana angkutan , baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman murah dan mudah diperoleh.

2.3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non-fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat
 Yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja.

2. Hubungan atasan dengan pegawai
 Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan.
3. Kerjasama antar karyawan
 Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antar karyawan dapat dijalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku Pegawai, yaitu :

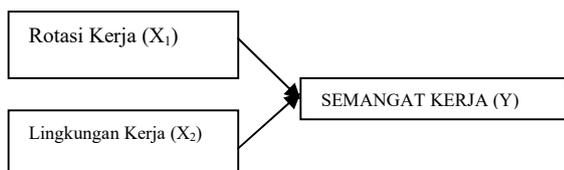
1. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauhmana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.4. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan

bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Berdasarkan pernyataan Purwanto (2010:83) “semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang didalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku dan berbuat dengan cara-cara yang produktif, bagi maksud-maksud dan tujuan organisasi atau tujuan pendidikan.

2.5. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, digunakan alat uji model statistik yang menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dengan model matematik sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Rotasi kerja

a = Nilai *intercept*

b_1 - b_2 = Koefisien regresi yang akan dihitung

X_1 = Rotasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = *Standart error*

3.2. Uji Hipotesis

Setelah persamaan regresi didapat, maka tahap berikutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian untuk mengetahui apakah

variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan uji statistik yaitu :

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara serempak terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian :

Jika tingkat signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika tingkat signifikansi $F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

b. Uji parsial (Uji t)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujianya sebagai berikut :

Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (a) maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (a), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika t_{hitung} kurang dari t_{tabel} . Artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

H_0 ditolak dan H_a diterima jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Artinya variabel variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada Kantor Dinas Kesehatan penelitian menggunakan *software SPSS 20.0* untuk melakukan analisis sebagai berikut :

dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 21,077 + 0,389X_1 + -0,415X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 21.077. Artinya apabila variabel Rotasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada atau sama dengan nol, maka efektivitas Semangat Kerja Pegawai adalah sebesar 21.077.
2. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0.389. Koefisien regresi variabel Rotasi Kerja (X_1) sebesar 0.389. Artinya apabila Rotasi Kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka efektivitas Rotasi Kerja naik sebesar 0.389. Dengan demikian hubungannya adalah positif.
3. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0.415. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.415. Artinya apabila Lingkungan Kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka efektivitas Lingkungan Kerja naik sebesar 0.415. Dengan demikian hubungannya adalah positif.

4.2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini terdiri dari :

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Rotasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai berikut :

$$t_{tabel} = (a/2 : n-k-1)$$

$$t_{tabel} = (0.05/2 : 30-3-1)$$

$$t_{tabel} = (0.025 : 26)$$

$$t_{tabel} = 2.016$$

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $a = 5\%$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $a = 5\%$

- 1) Variabel Rotasi Kerja (X_1) nilai t_{hitung} diperoleh 4.435 dengan taraf signifikan 0.000. Dengan demikian nilai t_{hitung} (4.435) $>$ t_{tabel} (2.016) dengan taraf signifikan. Artinya bahwa secara parsial Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) nilai t_{hitung} diperoleh 3.486 dengan taraf signifikan 0.002. Dengan demikian nilai t_{hitung} (-3.486) $<$ t_{tabel} (2.016) dengan taraf signifikan 0.002 $<$ 0.05. Artinya H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada

Kantor Dinas Lingkungan Hidup. Dengan demikian hipotesis ditolak.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Rotasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Semangat Kerja (Y) pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Nilai F_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS dan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai F dengan derajat kebebasan (df) pada $df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 30 - 3 = 27$ pada $\alpha = 0.05$ yaitu 3.21.

diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 18.394 dengan taraf signifikan adalah 0.000. Dengan demikian, nilai F_{hitung} (18.394) $>$ F_{tabel} (3.34) dengan taraf signifikan 0.000 $<$ 0.05. Artinya bahwa Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. dengan demikian hipotesis dapat diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk melihat seberapa besar efektivitas Semangat Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh Rotasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

nilai R Square sebesar 0.577. hal ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas Semangat Kerja (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten

Labuhanbatu Utara dapat dijelaskan oleh Rotasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 53.6%, sedangkan sisanya sebesar 46.4% dijelaskan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya kualitas karyawan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang dikemukakan tentang pengaruh variable Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara, dapat ditarik kesimpulan dan saran :

1. Secara parsial Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (4.435) $>$ t_{tabel} (2.016) dengan taraf signifikan 0.000 $<$ 0.05.
2. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (-3.486) $<$ t_{tabel} (2.016) dengan taraf signifikan 0.002 $>$ 0.05.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variable Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja, dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (18.394) $>$ F_{tabel} (3.34) dengan taraf signifikan 0.000 $<$ 0.05.
4. Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja Pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Adalah sebesar 53.6%, sedangkan sisanya 46.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, lingkungan kerja, sistem gaji upah, asuransi, dan lainnya.

5.2. Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variable Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja sangat mempengaruhi akan Semangat Kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Responden menilai bahwa Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara sangat sesuai dengan yang ditawarkan. Maka dari itu penulis menyarankan untuk tetap mempertahankan Rotasi dan Lingkungan dengan lebih baik lagi keunggulan-keunggulan yang dimiliki dengan terus melakukan inovasi-inovasi untuk perkembangan dan kesempurnaan hasil kerja dan lingkungan kerja. Selain itu sebaiknya pihak Kantor dalam hal ini pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara untuk tetap mempertahankan kualitas Kerja dan lingkungan pekerjaan yang ada pada saat ini, juga lebih meningkatkan lagi demi memajukan kantor Dinas Kesehatan Labuhanbatu Utara.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti factor lain yang dapat mempengaruhi Semangat Kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti Semangat Kerja, misalnya, Fasilitas kantor, lingkungan kerja, motivasi pegawai, factor lokasi, upah pegawai, sehingga informasi yang diperoleh dapat

lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannyatelahtersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Septina Mukaromah . 2009 Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Cv Codo Wajak Malang. Skripsi Jurusan Pendidikan Ips Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- [2] Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana Perdana Media Group.
- [3] Tarus, Benjamin K. 2014. Effects of Job Rotation Strategy on High Performance Workplace, in Lake Victoria North Water Services Board. Kenya : Department of Business and management sciences University of Eldoret.
- [4] Lie, Anriani 2013. Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- [5] Keymaz, Kurtulus. 2010. "The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organization. Bussines and Economics Research" Journal Vol, 1, No.3 2010.
- [6] Siti Solikah, Lulus. 2016, Rotasi Kerja : Indikator Rotasi Pekerjaan dan variabel rotasi pekerjaan. Fakultas Ekonomi dan bisnis islam. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- [7] Purwanto. 2010. Peningkatan Kemahiran Menulis Text Berita

- dengan Menggunakan tehnik Jigsaw siswa kelas VIII (madrasah Tsanawiyah miftah ululum tanjungpinang, Jurnal .umrah.ac.id>2015/09 > Binder1.
- [8] Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- [9] Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [10] Hasibuan, Melayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [11] S.P, Hasibuan, Melayu. 2013. Manajemen SumberDaya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [12] Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.