

Pengaruh Rotasi Birokrasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen PAUD, Dikdasmen, Kemdikbud

Ade Amir Hamzah¹, Sugiyanto²

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang

adeamir.pc.@gmail.com, dosen00495@unpam.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi birokrasi terhadap kinerja pegawai. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi birokrasi, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Dengan teknik *total sampling*, diambil sampel sebanyak 75 pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh rotasi birokrasi terhadap kinerja pegawai. 2) Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. 3) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 4) Terdapat pengaruh rotasi birokrasi, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Rotasi Birokrasi, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: This study aims: 1) To determine and analyze the effect of bureaucratic rotation on employee performance. 2) To determine and analyze the influence of communication on employee performance. 3) To determine and analyze the effect of work motivation on employee performance. 4) To determine and analyze the effect of bureaucratic rotation, communication and work motivation together on employee performance. This research is a quantitative research using descriptive and associative research types. The population in this study were 75 employees at the Directorate of Community Development and Special Education, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud. The sampling technique used in this study was total sampling. With a total sampling technique, a sample of 75 employees was taken at the Directorate of Community Development and Special Education, Directorate General of Civil Service, Dikdasmen, Kemendikbud. The results of this study indicate that: 1) There is an effect of bureaucratic rotation on employee performance. 2) There is an effect of communication on employee performance. 3) There is an influence of work motivation on employee

performance. 4) *There is an effect of bureaucratic rotation, communication and work motivation together on employee performance.*

Keywords: *Bureaucratic Rotation, Communication, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan tugasnya Kemendikbud dituntut melakukan sinergitas dalam bentuk koordinasi dan kolaborasi dengan seluruh *stakeholder* sehingga menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Hal itu sesuai dengan landasan gotong royong dalam visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sebagaimana termuat dalam Renstra Kemdikbud tahun 2015-2019 bahwa gotong royong dalam pembangunan pendidikan dan kebudayaan berarti banyak hal yang dilakukan secara bersama oleh banyak pihak secara sadar, sukarela, dan keinginan saling menolong.

Kinerja suatu instansi atau organisasi bukan semata-mata ditentukan oleh besar kecilnya anggaran operasional instansi tersebut. Rivai dan Mulyadi (2009) berpendapat bahwa efektivitas kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja kelompok, sedangkan efektivitas kinerja kelompok dipengaruhi oleh kinerja individual orang yang berada dalam organisasi tersebut. Ada beberapa hal yang mempengaruhi efektivitas kinerja seseorang antara lain: Kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, stres dan juga motivasi.

Motivasi kerja pada pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya rotasi birokrasi dan komunikasi. Konsistensi dalam pelaksanaan rotasi reformasi birokrasi perlu dilakukan untuk mendorong Kemendikbud menjadi kementerian yang selalu memberikan layanan prima kepada masyarakat, menjadi wilayah bebas korupsi dan transparan kepada publik. Sasaran pokok pembangunan tata kelola dan reformasi birokrasi sebagaimana terdapat dalam RPJMN merupakan sasaran komposit dari pembangunan tata kelola dan reformasi birokrasi pemerintah pusat dan daerah.

Dari observasi di lapangan, penulis melihat adanya kompetensi beberapa pegawai di Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud, yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kondisi itu, dapat mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan para pegawai. Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan dan kebosanan, para pegawai dalam pekerjaan, sering organisasi atau instansi, misalnya dengan melakukan rotasi kerja kepada para pegawai. Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh organisasi atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Dalam hal ini rotasi pekerjaan diharapkan dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja. Tujuan yang paling utama diharapkan dari rotasi pekerjaan adalah dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat mendorong adanya penambahan kemampuan dan perilaku dari pegawai lama serta untuk orientasi dan penempatan pegawai baru. Demikian halnya dengan motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawainya dapat mendorong pegawai-pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.

Fenomena berkenaan dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari banyak pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan tepat waktu, banyak

pegawai yang kurang tekun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan, masih rendahnya penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi serta kualitas kerja yang belum sepenuhnya dapat dipertanggungjawabkan kepada pimpinan dan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai ini mungkin disebabkan oleh faktor motivasi kerja yang cenderung kurang mendukung terhadap pencapaian kinerja pegawai disamping adanya faktor rotasi kerja yang cenderung kurang berjalan dengan baik, dimana banyak pegawai yang merasa bosan dengan posisi yang sudah geluti dalam rentang waktu yang cukup lama, sehingga menimbulkan kebosanan yang pada akhirnya berdampak terhadap rendahnya kinerja serta dengan komunikasi yang kurang efektif dalam memberi pendapat maupun ide-ide pada organisasi. Dengan adanya motivasi kerja yang baik diharapkan akan tercipta kinerja pegawai yang lebih baik, disamping faktor perencanaan rotasi pekerjaan kepada pegawai dan komunikasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh rotasi birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud?
4. Seberapa besar pengaruh rotasi birokrasi, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud?

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi birokrasi, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud.

TINJAUAN PUSTAKA

Rotasi Birokrasi

Rotasi memiliki peranan penting dalam sistem penyelenggaraan kepegawaian dari sebuah organisasi. Menurut Robbins (dalam Theolina Hormati, 2016:301) bahwa kekuatan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan pegawai. Menurut Taylor dalam Arifamrizal (dalam Theolina Hormati, 2016:301) pendekatan motivasi *untuk job design* dapat dilakukan dengan meningkatkan peran dan reaksi sikap pegawai seperti kepuasan kerja, dan motivasi dalam diri pegawai. Untuk meningkatkan motivasi, terdapat tiga pendekatan yang dapat dilakukan yaitu perluasan pekerjaan (*job enlargement*), pengayaan pekerjaan (*job enrichment*), dan

pendekatan kontingensi (*contingency approach*) yang dinamakan *job characteristic* model. Tujuan dari rotasi pekerjaan (*job rotation*) adalah memberikan pegawai variasi lebih dalam pekerjaannya. Rotasi pekerjaan memindahkan pegawai dari satu bidang pekerjaan khusus ke bidang lainnya.

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

1. Perpindahan karena kemampuan pegawai. Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Dapat dilihat dari kecakapan, kesungguhan dan ketepatan waktu.
2. Perpindahan karena pengetahuan pegawai. Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki pegawai yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman.
3. Perpindahan karena kejenuhan pegawai. Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.

Komunikasi

Menurut Bangun (2012) bahwa pengertian komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif melalui media yang tepat. Sedangkan menurut Ivancevich dalam Sunyoto (2013), komunikasi didefinisikan sebagai transisi/transition informasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok kepada pihak lain. Simbol-simbol tersebut dapat verbal maupun nonverbal. Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:31), bahwa: "Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti".

Menurut Hutapea dan Nurianna (dalam Ressya, 2015:23-24) indikator kemampuan komunikasi meliputi:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yang meliputi: a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja; b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam organisasi; c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
2. Keterampilan (*Skills*) yang meliputi: a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan; b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap (*Attitude*) yang meliputi: a) Memilih kemampuan dalam berkeaktifan dalam bekerja; b) Adanya semangat kerja yang tinggi; c) Memilih kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian.

Motivasi Kerja

Pendapat Suranto dan Lestari (2014) bahwa pengertian motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:109), bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Flippo (2016:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau

bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Maslow dalam Suwatno (2011:176-177) membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy of needs*”, adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat terendah atau paling dasar, antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.
2. Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.
3. Kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan yang menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga *image*, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Kinerja Pegawai

Kinerja sering juga disebut sebagai prestasi kerja. Kinerja berasal dari kata dalam bahasa Inggris “*performance*” yang dapat diartikan sebagai “penampilan”, “prestasi”, “pertunjukan kerja” dan “pelaksanaan tugas”. Salah satu aspek yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja dari organisasi itu sendiri. Kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus (Cordoso. dalam Megantara, 2019).

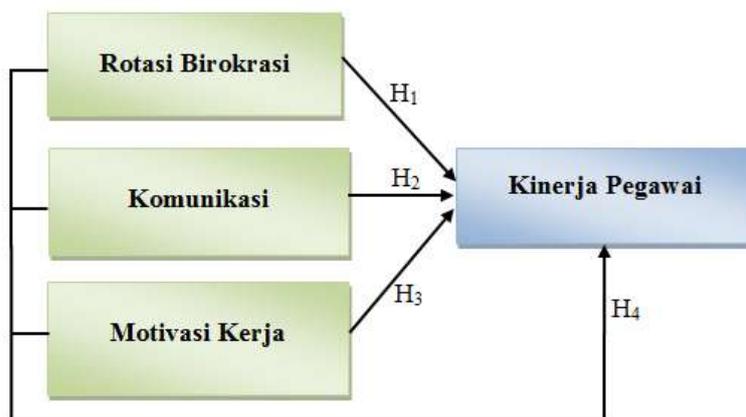
Sedamayanti (2014:260), mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (2016:270) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi”. Sebagaimana penjelasannya sebagai berikut:

1. Faktor individu meliputi: Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; Latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; Demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.
2. Faktor psikologis meliputi: Persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.
3. Faktor organisasi meliputi: Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Kerangka Berfikir

Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60) “mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”. Untuk memudahkan atau memberikan gambaran pada pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan kerangka pemikiran pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

Dengan demikian maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan rotasi birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan rotasi birokrasi, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud

METODE

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2013:117) menyatakan bahwa “populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 75 pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud.

SAMPEL

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono (2015:81) sampel merupakan “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”. Dengan teknik *total sampling*, diambil sampel sebanyak 75 pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud.

Instrumentasi Variabel Penelitian

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan
Rotasi Birokrasi (X ₁)	1. Perpindahan karena kemampuan pegawai	• Kecakapan	1
		• Kesungguhan	2
		• Ketepatan waktu	3
	2. Perpindahan karena pengetahuan pegawai	• Kemampuan	4
		• Proses belajar	5
		• Pengalaman	6
	3. Perpindahan karena kejenuhan pegawai	• Kecemasan emosi	7
		• Bosan	8
		• Energi	9,10
• Nikmat berkurang		11,12	
Sumber: Affandi (2016:33)			
Komunikasi (X ₂)	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	• Pengetahuan pegawai menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja	1
		• Peraturan organisasi	2
		• Peralatan kerja	3
		• Menggunakan informasi	4
		• Ide/taktik yang tepat dan benar	5
	2. Keterampilan (<i>Skills</i>)	• Komunikasi dengan baik secara tulisan	6
		• Komunikasi dengan jelas secara lisan	7
	3. Sikap (<i>Attitude</i>)	• Kemampuan pegawai dalam berkreaitivitas	8
		• Semangat kerja pegawai yang tinggi	9,10
	• Kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian	11,12	
Sumber: Hutapea dan Nurianna (dalam Ressa, 2015:23-24)			
Motivasi Kerja (X ₃)	1. Kebutuhan fisiologis	• Kebutuhan makan	1
		• Istirahat	2
	2. Kebutuhan rasa aman	• Kebutuhan akan keselamatan	3
		• Perlindungan atas kerugian fisik	4
	3. Kebutuhan sosial	• Diterima dengan baik dalam kelompok tertentu	5
		• Persahabatan	6
	4. Kebutuhan harga diri	• Harga diri	7
		• Prestasi	8
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	• Pencapaian potensi	9,10
		• Pemenuhan kebutuhan diri	11,12
Sumber: Maslow dalam Suwatno (2011:176-177)			
Kinerja Pegawai (Y)	1. Faktor Individu	• Kemampuan	1
		• Keterampilan	2
		• Latar belakang	3
		• Pengalaman kerja	4
	2. Faktor psikologis	• Sikap	5
		• Belajar	6
		• Motivasi	7
	3. Faktor organisasi	• Kepemimpinan	8
		• Struktur Organisasi	9,10
	• Desain pekerjaan	11,12	

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

Uji Normalitas

Asumsi normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah yang berdistribusi normal. “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak”, (Ghozali, 2013:160).

Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas tersebut adalah jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* di atas tingkat kepercayaan 0.05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Instrumen

“Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama” (Sugiyono, 2012:177).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai $r_{\text{hitung}} > \text{nilai } r_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikan 5%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji t

“Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan” menurut Sugiyono (2014:250) adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan atau tetap (*ceteris paribus*).

HASIL Penelitian Dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Rotasi Birokrasi (X1)	Komunikasi (X2)	Motivasi Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
N		75	75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46,6667	48,1200	48,4400	46,1333
	Std. Deviation	6,10125	7,35207	7,41299	6,53955
Most Extreme Differences	Absolute	,091	,074	,084	,072
	Positive	,067	,053	,069	,068
	Negative	-,091	-,074	-,084	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,788	,645	,732	,625
Asymp. Sig. (2-tailed)		,563	,800	,658	,830

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (2-tailed) variabel Rotasi Birokrasi (X_1) sebesar 0.563, variabel Komunikasi (X_2) sebesar 0.800, variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0.658 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.830. Keempat nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai Test-Statistic variabel Rotasi Birokrasi (X_1) sebesar 0.788, variabel Komunikasi (X_2) sebesar 0.645, variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0.732 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.625, berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Birokrasi (X_1)

Variabel Rotasi Birokrasi (X_1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $N = 75$ yaitu 0.224.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_2)

Variabel Komunikasi (X_2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $N = 75$ yaitu 0.224.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Variabel Motivasi Kerja (X_3) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $N = 75$ yaitu 0.224.

d. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $N = 75$ yaitu 0.224.

Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rotasi Birokrasi (X_1)

Untuk uji reliabilitas variabel Rotasi Birokrasi (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0.195, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.859, maka dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.859 > 0.195$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Rotasi Birokrasi (X_1) adalah **Reliabel**.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X_2)

Untuk uji reliabilitas variabel Komunikasi (X_2) dengan nilai r_{tabel} 0.195, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.783, maka dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.783 > 0.195$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Komunikasi (X_2) adalah **Reliabel**.

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Untuk uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan nilai r_{tabel} 0.195, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.647, maka dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.647 > 0.195$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Motivasi Kerja (X_3) adalah **Reliabel**.

d. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai r_{tabel} 0.195, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.647, maka dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.647 > 0.195$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah **Reliabel**.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-3,766	3,942		-,955	,343
1 Rotasi Birokrasi (X1)	,539	,077	,503	7,000	,000
Komunikasi (X2)	,197	,064	,222	3,060	,003
Motivasi Kerja (X3)	,315	,065	,357	4,829	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:

$$Y = -3,766 + 0,539 X_1 + 0,197 X_2 + 0,315 X_3$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta intersep sebesar **-3,766** menyatakan bahwa jika variabel Rotasi Birokrasi (X_1), variabel Komunikasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar **-3,766**.
2. Nilai koefisien regresi variabel Rotasi Birokrasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar **0,539**. Hal ini berarti jika variabel Rotasi Birokrasi (X_1) naik 1 satuan akan

- meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar **0,539**, dengan asumsi variabel Rotasi Birokrasi (X_1) dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar **0,197**. Hal ini berarti jika variabel Komunikasi (X_2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar **0,197**, dengan asumsi variabel Komunikasi (X_2) dianggap konstan.
 4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar **0,315**. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja (X_3) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar **0,315**, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_3) dianggap konstan.

Hasil Hipotesis

a. Pengaruh Rotasi Birokrasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil *Coefficients*, di atas, nilai t_{hitung} variabel Rotasi Birokrasi sebesar 7.000 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $7.000 > 1.992$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Rotasi Birokrasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil *Coefficients*, di atas, nilai t_{hitung} variabel Komunikasi sebesar 3.060 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $3.060 > 1.992$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Komunikasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil *Coefficients*, di atas, nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja sebesar 4.829 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $4.829 > 1.992$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Anova

Tabel 4. Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2210,484	3	736,828	54,827	,000 ^b
1 Residual	954,183	71	13,439		
Total	3164,667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Rotasi Birokrasi (X1), Komunikasi (X2)

Dari hasil uji ANOVA atau f_{hitung} didapat nilai F_{hitung} sebesar 54.827 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n=75$ sebesar 2.49. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $54.827 > 2.49$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Rotasi Birokrasi (X_1), variabel Komunikasi (X_2) dan variabel Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.698	.686	3,66595

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Rotasi Birokrasi (X1), Komunikasi (X2)

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.698 artinya bahwa Rotasi Birokrasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 69.8% terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 30.2% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh rotasi birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud.
2. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud.
4. Terdapat pengaruh rotasi birokrasi, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud.

SARAN

Pada bab penutup, penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen Paud, Dikdasmen, Kemendikbud. Adapun saran-saran adalah sebagai berikut:

1. Perlunya pemimpin perusahaan yang memiliki kapasitas dalam mengambil kebijakan rotasi birokrasi dalam meningkatkan perkembangan karir dan kepercayaan antar sesama rekan kerja agar pegawai semakin semangat dalam bekerja hal ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian pegawai dan menghindarkan adanya kebosanan dalam menghadapi tugas. Serta memungkinkan pegawai dalam bekerjasama untuk meningkatkan penyelesaian tugas lebih cepat pada unit kerja.
2. Diperlukan suatu komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pimpinan, pimpinan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan agar tidak ada kesenjangan dalam bekerja. Dengan berkomunikasi dengan baik juga akan mempermudah kerja sama dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu juga dapat saling terbuka dan memberikan informasi agar tercipta keefektifan dalam berkomunikasi di dalam organisasi.
3. Organisasi senantiasa lebih memperhatikan secara seksama kebutuhan pegawai, bukan hanya insentif, tapi juga kebutuhan dasar lainnya seperti kelengkapan fasilitas kerja, kondisi ruangan kerja, dan alat pembantu dalam bekerja, selain itu pengawasan serta

- kontrol terhadap pegawai juga perlu ditingkatkan agar pegawai dapat bekerja sesuai harapan dan lebih efisien memanfaatkan waktu kerja mereka.
4. Organisasi harus melakukan evaluasi kinerja kerja berkala terhadap para pegawai, dalam hal ini para atasan dan pemilik organisasi diharapkan dapat mengkomunikasikan harapan serta arahan mereka dengan lebih baik kepada para pegawai, sehingga perbedaan pendapat dapat diluruskan dan pegawai mengerti dan memahami keinginan dan tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indikator: Human Resources Management For Management Reseach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.
- Anggraeni, F. N. (2020). SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251-260.
- Anggranei, F. N. (2020). REALITAS KOMPETENSI GURU PASCA SERTIFIKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 331-340.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang Sunyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Flippo, B Edwin. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Edisi Keenam, Alih Bahasa : Dr. H Suwanto & Donni Juni Priansa, S.Pd. Jakarta: Cv Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2016. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Jakarta: Erlangga.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak.
- Hormati, Theolina. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat). *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.2.
- Husain, T., & Sunardi, N. (2020). Firm's Value Prediction Based on Profitability Ratios and Dividend Policy. *Finance & Economics Review*, 2(2), 13-26
- Ilma Megantara, Suliyanto, Ratno Purnomo. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)* Vol. 21, No. 01.
- Kadim, A., Sunardi, N & Husain, T. (2020). The modeling firm's value based on financial ratios, intellectual capital and dividend policy. *Accounting*, 6(5), 859-870.
- Mukrodi, M. (2019). Membangun Motivasi Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(4), 431-440.

- Mukrodi, M., & Wahyudi, M. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN PEGAWAI DI KANTOR-KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SE PROPINSI BANTEN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Mulyadi & Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- Nardi Sunardi Et Al (2020). Determinants of Debt Policy and Company's Performance, *International Journal of Economics and Business Administration* Volume VIII Issue 4, 204-213
- Ressya, Rezakhi. 2015. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi Pada PT Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi.
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)* (pp. 446-451). Atlantis Press.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyanto, . and Anggun Putri Romadhina,. (2020) *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro dan Makro*. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM), Banten. ISBN 978-623-92764-4-7
- Sugiyanto, E. M. (2018). *Earning Management, Risk Profile And Efficient Operation In The Prediction Model of Banking: Eviden from Indonesia*.
- Sugiyanto, S. (2019). *The Liquidity, Profitability, Good Corporate Goverance, Corporate Value Committee. Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Sugiyanto, S., & Candra, A. (2019). *Good Corporate Governance, Conservatism Accounting, Real Earnings Management, And Information Asymmetry On Share Return. Jiafe (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 4(1), 9-18.
- Sugiyanto, S., & Sumantri, I. I. (2019). Peran Audit Internal Dan Sistem Pengendalian Internal Atas Pengajuan Kredit Tanpa Agunan Pada Perusahaan Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 13(2), 196-224.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Suranto dan Lestari, Ety Puji. 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 10, Nomor 2
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wahyudi, M. (2018). DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN DI WILAYAH KOPERTIS IV. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).

- Wahyudi, M., Mukrodi, M., Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). Wirausaha Muda Mandiri: Learning, Sharing & Practice. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1), 101-110.
- Wahyudi, W. (2018). The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 211-220.
- Wahyudi, W. (2018). The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 221-230.
- Wahyudi, W. (2020). KINERJA DOSEN: KONTRIBUSINYA TERHADAP AKREDITASI PERGURUAN TINGGI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 401-410.