

PENGARUH ROTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta)

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ROTATION AN COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE (Case Study On Customs And Excise Employee Of Madya Pabean B Type Yogyakarta)

Nur Irmawati Rahayu

Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Yogyakarta

Irmapiiwati@gmail.com

Mimin Nur Aisyah

Staf pengajar Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak: Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Responden dalam penelitian ini adalah 96 karyawan di kantor Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji prasyarat, analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi menggunakan jalur *path*. Hasil penelitian menunjukkan Rotasi kerja dan Kompensasi berepengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Kata kunci: Rotasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

Abstract: *The Influence Of Employee Rotation An Compensation To Employee Performance With Work Satisfaction As Intervening Variable (Case Study On Customs And Excise Employee Of Madya Pabean B Type Yogyakarta). This study aims to determine the influence of Work Rotation, Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as Variabel Intervening. Respondents in this research included 96 the employee in Customs and Excise Madya Pabean Type B Office Yogyakarta. The hypothesis were tested using simple linier regression analysis and regresion analysis using path (path analysis). The results show that the Work Rotation and Compensation positively affects Employee Performance with job Satisfaction as mediator.*

Keyword: *Work Rotation, Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction .*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintahan selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat melalui kinerja yang efektif dan efisien. Semua itu dapat tercapai dengan bantuan sumber daya manusia atau karyawan yang ada didalamnya. Karyawan merupakan aset

yang perlu dikelola, dikaji, dan dievaluasi dengan baik dan benar. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan pengelolaan individu yang tepat seperti pelatihan, kesempatan,

motivasi serta kesesuaian antara pendidikan dengan latar belakang mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Garg Pooja dan Rostagi (2006) yaitu karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang bernilai positif apabila karyawan nyaman dengan lingkungan kerja, termotivasi dan puas dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif karyawan akan menciptakan tim kerja yang solid dan efektif, sehingga kontribusi dan kinerja akan meningkat.

Kinerja merupakan suatu hasil fungsi yang digunakan untuk menilai kegiatan seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang terdiri dari faktor internal maupun faktor eksternal yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang (Tika, 2010:121).

Guna meningkatkan dan mendorong karyawan agar lebih semangat bekerja, perusahaan akan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman, mudah beradaptasi dan menurunkan kemungkinan ketidak disiplin pegawai. Metode pelatihan yang dapat diterapkan berupa rotasi kerja, kelas pelatihan, serta *mentoring and coaching*

Menurut Kaymaz (2010) rotasi kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, tidak jarang

perusahaan menerapkan rotasi kerja untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan mendorong karyawan agar tetap kreatif.

Dengan adanya rotasi kerja sebuah posisi atau jabatan tidak akan ditempati oleh seseorang dalam jangka waktu yang lama, sehingga karyawan tidak akan mengetahui secara terperinci peluang-peluang apa saja yang dapat menimbulkan kecurangan. Selain itu rotasi kerja diharapkan mampu memotivasi karyawan agar menambah pengalaman, dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Di sisi lain, rotasi kerja memiliki kekurangan dimana seseorang harus menyesuaikan diri kembali dengan lingkungan, kebijakan baru bahkan tanggungjawab baru.

Setelah rotasi kerja diterapkan, perusahaan dapat mempertahankan karyawan dengan cara memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan berupa gaji, tunjangan, serta insentif yang diberikan di luar gaji pokok karena seseorang telah melakukan pekerjaan di luar jam kerja seperti uang lembur (Anthony dan Govindarajan, 2005). Tujuan diberikannya kompensasi adalah untuk mengundang orang-orang yang berpotensi serta membuat karyawan yang berprestasi untuk tetap bertahan dan mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Muljani, 2002).

Apabila karyawan menerima kompensasi sesuai dengan harapannya, maka karyawan akan merasakan puas dan berusaha untuk melaksanakan kewajiban dengan bekerja semaksimal mungkin. Sebaliknya seorang karyawan akan mengalami penurunan kinerja ketika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. Oleh karena itu, kompensasi diberikan berdasarkan beban kerja yang diterima seorang karyawan demi sistem pengupahan yang adil.

Teori ekspektasi merupakan teori yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang berfokus pada hubungan upaya-kinerja, hubungan kinerja-imbalan, hubungan imbalan-sasaran pribadi (Robbins, 2010). Hubungan upaya-kinerja merupakan kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan menghasilkan *outcome* tertentu, seperti seseorang beranggapan bahwa tidak akan dipindah tugaskan atau mendapat promosi jabatan ketika mereka mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan. Hubungan kinerja-imbalan merupakan keinginan individu yang meyakini bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan mendapatkan hasil yang diinginkan, seperti seseorang yang bekerja dengan maksimal akan menerima bonus sesuai dengan yang diharapkannya. Hubungan imbalan-sasaran pribadi

merupakan efek secara menyeluruh bahwa hasil satu akan berdampak untuk hasil kedepannya, seperti seseorang meyakini bahwa setelah memberikan kinerja yang maksimal akan mendapatkan tunjangan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Teori ini menunjukkan bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan usaha yang lebih keras apabila merasakan kepuasan terhadap penilaian kinerja yang baik.

Kepuasan kerja dibutuhkan untuk mempertahankan motivasi dan komitmen dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi atau sikap seseorang atas penilaian dari pekerjaan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar teman kerja (Koesmono, 2005). Kepuasan kerja menjadi alasan karyawan untuk tetap menjalankan tugasnya. Apabila karyawan puas ketika bekerja maka seseorang akan meningkatkan produktifitasnya, namun ketika karyawan kurang puas akan menurunkan produktifitas kerjanya.

Berdasarkan survai pendahuluan yang telah dilakukan peneliti kepada karyawan Bea dan Cukai Yogyakarta dapat diketahui terdapat permasalahan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dalam beberapa hal seperti tingkat disiplin seorang pegawai, kreativitas pegawai, dan kerjasama antar pegawai. Hal tersebut mampu menyebabkan keterlambatan dalam

penyelesaian tugas, akibatnya tugas atau pekerjaan sulit untuk terealisasikan.

Karyawan Bea dan Cukai juga mengeluhkan terkait penerapan rotasi kerja. Setelah melakukan pekerjaannya selama dua tahun, karyawan akan dipindah tugaskan dengan kemungkinan penempatannya di Direktorat Jendral Bea dan Cukai di seluruh Indonesia. Dengan waktu rotasi kerja yang pendek karyawan sulit melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, bahkan sulit mengatur kehidupan terutama bagi yang sudah berkeluarga.

Karyawan di Bea dan Cukai bertugas dalam kegiatan pelayanan dan administratif terkait dengan pengeluaran dan pendapatan negara. Tugas mengelola pendapatan negara adalah tugas yang cukup berat dan rentan adanya moral hazard. Biasanya karyawan akan melakukan perilaku yang kurang etis karena sudah mengetahui secara rinci pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan kecurangan dan seseorang merasa kurang puas dengan hasil atau kompensasi yang diterima. Agar tidak terjadi penyalahgunaan wewenang dan kejahatan seperti penyuapan oknum Bea dan Cukai yang menerima uang terkait proses pengurusan dokumen barang-barang yang tertahan maupun gratifikasi terkait import di Bea dan Cukai, maka setiap karyawan diberikan kompensasi guna

mencukupi kebutuhan masing-masing karyawan (www.kemenkeu.go.id).

Hasil wawancara menunjukkan terdapat permasalahan lain yaitu terkait pemberian kompensasi yang diberikan dengan sistem remunerasi. Remunerasi adalah pembayaran atas pekerjaan yang telah dilaksanakan seseorang sebagai bentuk balas jasa yang diberikan dalam bentuk uang terdiri dari gaji, insentif, tunjangan dan sebagainya (Rusli, 2013). Dalam kenyataannya pelaksanaan remunerasi ini masih belum mencerminkan dan tidak melihat secara spesifik beban kerja atau prestasi yang diatasi setiap individu. Keluhan kompensasi ini masih belum dipaparkan dalam forum resmi. Dari hasil wawancara tersebut diketahui terdapat informasi baru yaitu adanya perbedaan tingkat kepuasan individu yang ditunjukkan dari ketidakstabilan kinerja karyawan.

Latar belakang tersebut mengindikasikan adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan di kantor Bea dan Cukai Yogyakarta terkait Rotasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Untuk itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada karyawan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta)”**

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini bersifat menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dari jenis penelitian, penelitian ini termasuk dalam penelitian *causal comparative* yaitu tipe penelitian yang mencari tahu hubungan sebab dan akibat antara variabel dependen dengan independen.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bea dan Cukai Tipe madya Pabean B Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Desember 2017 sampai dengan Juni 2018.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor Bea dan Cukai Yogyakarta yang berjumlah 96. Penelitian ini termasuk dalam penelitian populatif karena menggunakan seluruh populasinya sebagai sampel.

Teknik dan Instrumen Penelitian

Teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup, sehingga responden hanya perlu memberikan

checklist (✓) pada alternatif jawaban yang telah disediakan. Pengukuran setiap variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan point 1 hingga 4.

Uji Coba Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran dari suatu instrumen yang bertujuan menguji kevalidan instrumen tersebut. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015:121).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Tidak Valid	Item Valid
Kinerja Karyawan	11	-	11
Rotasi Kerja	7	-	7
kompensasi	10	-	10
Kepuasan Kerja	13	1	12

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel hasil uji validitas di atas terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid, maka 1 butir pertanyaan tersebut tidak digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen menunjukkan sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Suntoyo, 2010: 84).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	11	0,951
Rotasi Kerja	7	0,882
Kompensasi	10	0,904
Kepuasan Kerja	12	0,860

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan dari semua variabel adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2015:147).

Uji Asumsi Klasik

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk mengetahui linearitas data dapat digunakan uji *test of linearity* dengan kriteria nilai signifikansi 5%, sehingga jika nilai signifikansi *linearity* lebih dari 0,05 maka

data tersebut linear, jika kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai *Variances Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Bila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik, tidak terjadi adanya heteroskedastisitas (Umar Husein, 2011 : 179). Uji ini juga untuk mengetahui apakah sampel bersifat homogen atau heterogen. Jika sampel bersifat heterogen maka tidak dapat digunakan dalam pengujian data. Untuk melakukan uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan hubungan pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini dilakukan untuk melihat apakah

variabel dependen terjadi kenaikan jika variabel independen mengalami kenaikan.

2) Analisis Regresi dengan jalur *path*

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antara variabel yang berbentuk sebab akibat. Melalui model analisis jalur ini dapat ditemukan jalur mana yang paling singkat dan tepat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, *mean* (M), dan standar deviasi (SDi).

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

Var	N	Min	Max	M	Sdi
KK	88	29	44	36,38	2,5
RK	88	18	28	22,69	1,67
K	88	22	39	30,94	2,83
Kep	88	20	37	29,22	2,8

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui besarnya nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel (variabel bebas dengan variabel terikat) bersifat linier atau tidak.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

No.	Korelasi	Sig.
1.	$X_1 - Y$	0,440
2.	$X_2 - Y$	0,104
3.	$X_3 - Y$	0,127

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh korelasi variabel $X_{123} - Y$ lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen bersifat linear.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	X_1	0,585	1,710
2	X_2	0,524	1,909

3	X_3	0,814	1,229
---	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *tolerance* seluruh variabel independen memiliki nilai lebih dari 0,10 dan nilai VIF dari seluruh variabel independen memiliki nilai kurang dari 10. Hal tersebut berarti tidak ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi atau dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

No.	Korelasi	Sig.
1	$X_1 - Y$	0,113
2	$X_2 - Y$	0,183
3	$X_3 - Y$	0,861

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh model regresi pada penelitian ini lebih dari 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2.

H1: Rotasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Regresi H1

Const.	Unst. Coefficient B	R	r ²	t-hitung	Sig
11,369	1,102	0,630	0,397	7,525	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel hasil regresi di atas, maka dapat ditentukan persamaan garis regresi untuk hipotesis 1, yaitu:

$$Y = 11,369 + 1,102X_1$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai konstantanya adalah 11,369. Konstanta tersebut menunjukkan bahwa nilai Kinerja karyawan Bea dan Cukai Yogyakarta (Y) akan sebesar 11,369 apabila nilai Rotasi Kerja (X1) sebesar 0. Nilai koefisien regresi X1 adalah sebesar 1,102 artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai X1, maka nilai Y akan bertambah sebesar 1,102. Koefisien regresi tersebut bernilai positif yang menunjukkan arah model regresi yang terbentuk adalah positif.

Nilai *R Square* pada regresi ini sebesar 0,397. Angka tersebut menunjukkan 39,7% kinerja karyawan Bea dan Cukai Yogyakarta dipengaruhi oleh rotasi kerja dan sisanya 60,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dari ringkasan hasil uji regresi linear sederhana di atas, menunjukkan nilai signifikansi positif sebesar 0,00 yang berarti kurang dari 0,05. Dilihat dari hasil *t*_{hitung} untuk uji regresi ini adalah sebesar 7,525

dan *t*_{tabel} sebesar 1,666. Berdasarkan pada nilai signifikansi dan hasil *t*_{hitung} tersebut, dapat disimpulkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima.

Semakin baik rotasi kerja dilaksanakan akan semakin baik kinerja seorang karyawan yang dihasilkan. Rotasi kerja yang dilaksanakan dengan didasari atas kemampuan dan hasil prestasi kerjanya mampu membekali seseorang untuk bertindak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

H2: Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 2

Const.	Unst. Coefficient B	R	r ²	t-hitung	Sig
20,871	0,501	0,445	0,198	4,606	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel hasil regresi di atas, maka dapat ditentukan persamaan garis regresi untuk hipotesis 2 yaitu:

$$Y = 20,871 + 0,501X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai konstantanya adalah 20,871. Nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan (Y) akan

sebesar 20,871 apabila nilai Kompensasi (X2) sebesar 0. Nilai koefisien regresi X2 adalah sebesar 0,501 artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai X2, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,501. Koefisien regresi tersebut bernilai positif yang menunjukkan arah model regresi yang terbentuk adalah positif.

Nilai *R Square* pada regresi ini sebesar 0,198, hal tersebut berarti bahwa 19,8% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel independen kompensasi (X2), sedangkan sisanya 80,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dari ringkasan hasil uji regresi linear sederhana di atas, menunjukkan nilai signifikansi positif sebesar 0,00 yang berarti kurang dari 0,05. Dilihat dari hasil t_{hitung} untuk uji regresi ini adalah sebesar 4,606 dan t_{tabel} sebesar 1,666. Berdasarkan pada nilai signifikansi dan hasil t_{hitung} tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis ke-2 diterima.

Seseorang karyawan yang diberikan kompensasi tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Kesesuaian kompensasi dengan beban kerjanya mampu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya

H3: Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana untuk hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 3

Variabel	Koefisien B	t_{hitung}	r	R square
Bagian 1 : Hasil Uji Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan				
Konstanta	20,707	-	0,326	0,106
Rotasi Kerja	0,395	0,326		
Bagian 2 : Hasil Uji Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja				
Konstanta	8,461	0,326	0,637	0,406
Rotasi Kerja	1,042	0,598		
Kepuasan Kerja	1,142	1,116		

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel hasil regresi di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi pertama yaitu:

$$KEP = 0,395RK + 20,707$$

Berdasarkan hasil output dapat dibuat persamaan regresi ke dua yaitu

$$KIN = 1,042RK + 0,142KEP + 8,421$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa RK (rotasi kerja) dapat berpengaruh langsung ke kinerja karyawan serta dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu (RK) rotasi kerja melalui KEP (kepuasan kerja) lalu ke KIN (kinerja karyawan).

Dari hasil perhitungan dapat dilihat nilai pengaruh langsung sebesar 0,598 dan

pengaruh tidak langsung sebesar 0,323. Namun, karena nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai tidak langsung dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).

Dilihat dari hasil t hitung untuk uji regresi ini sebesar 5,77 dan t tabel sebesar 1,666. Berdasarkan hasil t hitung tersebut dapat disimpulkan bahwa Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima

H4: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana untuk hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 4

Variabel	Koefisien B	t _{hitung}	r	R square
Bagian 1 : Hasil Uji Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan				
Konstanta	17,729	7,760	0,326	0,244
Rotasi Kerja	0,386	5,271		
Bagian 2 : Hasil Uji Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja				
Konstanta	8,461	4,147	0,453	0,205
Rotasi Kerja	1,042	3,556		
Kepuasan Kerja	1,141	0,876		

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel hasil regresi di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi pertama yaitu:

$$KEP = 0,386KOM + 17,729$$

Berdasarkan hasil output dapat dibuat persamaan regresi ke dua yaitu

$$KIN = 0,447KOM + 0,141KEP + 18,378$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa KOM (Kompensasi) dapat berpengaruh langsung ke kinerja karyawan serta dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu KOM (kompensasi) melalui KEP (kepuasan kerja) lalu ke KIN (kinerja karyawan).

Dari hasil perhitungan dapat dilihat nilai pengaruh langsung sebesar 0,397 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,479. Namun, karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara penuh (*full mediation*).

Dilihat dari hasil t hitung untuk uji regresi ini sebesar 2,8461 dan t tabel sebesar 1,666. Berdasarkan hasil t hitung tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- a) Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 39,7% dan sisanya 60,3 % dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar penelitian ini.
- b) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 19,8% dan sisanya 80,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar penelitian ini
- c) Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial (*partial mediation*) pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,323.
- d) Kepuasan kerja mampu memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien mediasi sebesar 0,47918.

Saran

Berikut ini adalah saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian ini:

a. Bagi Organisasi

- 1) Mengurangi senioritas dalam lingkungan kerja agar komunikasi berjalan dengan baik, sehingga dapat menghindari timbulnya rasa ketidak nyamanan antar pegawai yang dapat menyebabkan penurunan kinerja.
- 2) Pemberian kompensasi hendaknya juga disesuaikan dengan masa kerja seorang

pegawai, agar dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan seseorang

- 3) Perlu adanya kompensasi nonfinansial seperti rekreasi, rumah dinas dan kompensasi non-finansial lainnya yang mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja seorang karyawan.

b. Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan jangkauan responden yang lebih luas agar hasil lebih variatif atau penelitian selanjutnya dapat membandingkan dengan Direktorat Jendral Pajak atau kementerian dan instansi lainnya.

Selanjutnya, peneliti perlu meneliti variabel lain seperti karekteristik kepribadian seseorang atau lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengingat dalam penelitian ini variabel rotasi kerja berpengaruh sebesar 39,7% dan kompensasi hanya berpengaruh sebesar 19,8% terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R.N. dan V.Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- Garg, Pooja and Renu Rastogi. (2006). "New Model of Job Design : Motivating of Employees Performance." *Jurnal of*

Management Development Vol 25.
No 6.

Muljani, Ninuk.(2002). “*Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.*”
jurnal manajemen dan kewirausahaan Vol.4 No.2

Robbins, Stephen P. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Rusli, H. Budiman. (2013). “Kebijakan Remunerasi Berbasis Kinerja”
Jurnal Universitas Diponegoro.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suntoyo, D. (2010). *Uji KHI kuadrat dan regresi untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tika, Moh. Pabundu. (2010). “*Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja perusahaan.*”Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Umar, Husein. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.