



Pengaruh Motivasi Kerja Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Nur M. Ridha Tarigan¹, Tri Kartika Yudha², Muhammad Presetyo Wibowo³, Vira Monica Putri⁴

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

³Program Studi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

⁴Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author. trikartikayudha@fe.uisu.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Motivasi;

Rotasi kerja;

Kompensasi;

Kinerja.

Keyword:

Motivation;

Job description;

Compensation;

Job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Aido Nauli Sibolga yang bergerak di bidang ritel, dimana tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, rotasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Aido Nauli Sibolga baik secara simultan maupun parsial. Populasi pada penelitian ini berjumlah 58 orang karyawan maka sampel yang di ambil seluruh karyawan PT. Aido Nauli Sibolga dikarenakan populasi tidak sampai 100 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu metode deskriptif dan metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis SPSS 20.0. Hasil dari penelitian ini secara simultan variabel motivasi kerja, rotasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aido Nauli Sibolga.

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Aido Nauli Sibolga which is engaged in retail, where the purpose of this study is to determine the effect of work motivation, job rotation, and compensation on the performance of employees of PT. Aido Nauli Sibolga either simultaneously or partially. The population in this study amounted to 58 employees, so the samples taken were all employees of PT. Aido Nauli Sibolga because the population is less than 100 people. The analysis technique used is descriptive method and quantitative method using the SPSS 20.0 analysis tool. The results of this research simultaneously work motivation, job rotation, and compensation variables have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. AidoNauli Sibolga.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia akan terwujud dalam karya, bakat, kreativitas dan efektivitas kinerja sebuah organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam perilaku karyawan yang memberikan kontribusi positif atau negatif, dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu perusahaan banyak hal yang harus di perhatikan

seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan organisasi dimana sumber daya yang berkualitas dalam kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan, terutama sangat dipengaruhi oleh komunikasi, kerja sama kelompok dan efektivitas yang diberikan oleh karyawan. Harus disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian maksimal kepada pegawai, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut dilakukan guna menciptakan komitmen dan konsistensi pegawai untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2016:2) kinerja adalah nilai perilaku karyawan yang memberikan kontribusi positif atau negatif, dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu perusahaan banyak hal yang harus di perhatikan seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dalam suatu perusahaan banyak hal yang harus di perhatikan seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik.

Untuk memastikan tujuan tercapai dan aturan disiplin dijalankan maka perlu dipikirkan suatu harapan, misalnya memberikan motivasi. Motivasi yang dimaksud adalah hal - hal yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, misalnya kompensasi, dukungan moral, hukuman jika melakukan kesalahan, dan lain sebagainya. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Robbin (2013:236) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang membutuhkan memperhitungkan individu, intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah rotasi kerja. Kaymaz (2010:67) mengungkapkan bahwa rotasi kerja akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan. Rotasi kerja juga dapat digunakan sebagai salah satu program yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengurangi tingkat kebosanan karyawannya karena aktivitas yang dilakukan hanya berulang-ulang dan tidak lagi menantang. Rotasi kerja juga terdapat dalam pasal 57 undang- undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003, isi perjanjian tersebut harus berisi jenis pekerjaan, jabatan, penempatan karyawan dan jangka waktu perjanjian yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak. Penelitianterdahulu yang dilakukan Taufikur Rahman (2016) menemukan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 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. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi kepada karyawan. Menurut Martocchio (2017:17) bahwa kompensasi adalah intrinsik dan ekstrinsik penghargaan yang diterima karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan untuk keanggotaan mereka sebagai karyawan. Menurut Hasibuan (2010:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang tunjangan karyawan terdapat pada Pasal 94 dan 157. Pasal 94 merupakan bagian pengupahan yang menjelaskan mengenai komposisi upah pokok dan tunjangan tetap dalam upah pekerja. Menurut teori yang ada bahwa semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dan sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat dikatakan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaannya, baik berupa uang serta manfaat lain yang mampu memotivasi karyawan tersebut untuk bekerja.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Benardin dan Russel menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai. Menurut Emron dkk (2017: 188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur

selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2012:9) mengungkapkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab organisasi atau perusahaan

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh. Adapun menurut Winardi (2015:322) Motivasi adalah suatu hal yang dapat mendukung, menyebabkan, dan menyalurkan perilaku seseorang, agar mau bekerja dengan semangat dan antusias sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Menurut Kondalkar dalam Hamali (2016:15), mengartikan motivasi sebagai salah satu dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energy fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Menurut Fahmi (2016:80) rotasi adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari pegawai yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik. Menurut Mathis dan Jackson dalam Indrayati (2014: 36) rotasi pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan. Biasanya setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi pekerjaan. Ada yang berkala (mingguan, bulanan dan tahunan) dan tidak berkala.

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui kompensasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Rachmawati (2011:65) Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalam nya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Menurut Subekhi (2012:176) Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Aido Nauli Sibolga yang beralamat di Jalan Pangeran Diponegoro No.2, Pancuran Gerobak, Sibolga Kota, Kota Sibolga, Sumatera Utara 22522. Sugiyono (2017:30) berpendapat bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Bentuk penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini metode pendekatan deskriptif digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari deskripsi motivasi kerja (X_1), rotasi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2013:32). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Aido Nauli Sibolga yang berjumlah 58 orang.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Hasil uji reabilitas dan validitas semua instrument variable terikat maupun variable bebas pada penelitian ini valid dan reliable. Pada uji regresi linier berganda dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,818	3,284		2,380	,021
	X1	,494	,094	,471	5,228	,000
	X2	,351	,103	,278	3,408	,001
	X3	,181	,054	,297	3,342	,002

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan dari table diatas persamaan regresi tersebut di analisis pengaruh motivasi kerja, rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu : $Y = 7.818 + 0.494x_1 + 0.351x_2 + 0.181x_3 + \varepsilon$. Berdasarkan table 1 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda jika nilai variable bebas (X_1) yaitu motivasi kerja, (X_2) rotasi kerja, dan (X_3) kompensasi ber nilai 0 maka kinerja bernilai 7,818. Jika motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.494. jika rotasi kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.351. Koefesien regresi kompensasi kerja (X_3) sebesar 0.181, artinya jika kompensasi kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.181.

Hasil pengujian secara parsial (Uji-t) dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2. Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,818	3,284		2,380	,021
	X1	,494	,094	,471	5,228	,000
	X2	,351	,103	,278	3,408	,001
	X3	,181	,054	,297	3,342	,002

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan table 2 diatas maka dapat diperoleh hasil nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) 5,228 lebih besar dari t_{tabel} 2.028 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005 maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. nilai t_{hitung} variabel rotasi kerja (X_2) 3,408 lebih besar dari t_{tabel} 2.028 dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,005 maka rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_3) 3,342 lebih besar dari t_{tabel} 2.028 dengan signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,005 maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian secara simultan (Uji-F) dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3. Uji Simulta (Uji-F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	368,980	3	122,993	45,995	,000 ^b
Residual	144,399	54	2,674		
Total	513,379	57			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan uji F diatas, di dapat nilai F hitung sebesar 45.995, dengan probabilitas 0.000. karena probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan F hitung 45.995 lebih besr dari F tabel dimana $F_{tabel} = F(K ; N - K) = F(3 ; 58 - 3) = F(3 ; 55) = 2.77$. maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, rotasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan dai hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_1), variabel rotasi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Aido Nauli Sibolga. Secara simultan variabel variabel motivasi kerja (X_1),

variabel rotasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Aido Nauli Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Emron, Edyson,dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfa Beta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia : konsep dan kinerja*.Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Indrayati, Monic Aprilia. (2014). *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja* PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Kaymaz, Kurtulus. (2010). *The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations*. Business and Economics Research Journal Vol.1, No.3 2010.
- Mangkunegara (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martocchio Joseph J. (2017). *Strategic compensation: a human resource management approach*, Pearson Education, Inc., 221 River Street, Hoboken, New Jersey p. 3,4.\
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahmawati. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Subekhi. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat* Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, JakartaPenerbit: Rineka Cipta.