

PENGARUH ROTASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI ASTRA BUANA

Krismonia¹, Fitri Rezeki², Winda Pebrianti³, Fanny Rahma Auliyah⁴
*Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pelita Bangsa
krismonia.nia@gmail.com*

ABSTRAK

Rotasi kerja dan motivasi kerja mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana variabel rotasi pekerjaan serta motivasi kerja dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Studi ini dilakukan di Kantor Asuransi Astra Buana khususnya pada frontliner yang ditempatkan di jabodetabek dan luar jabodetabek. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Untuk metode pengumpulan data, kuesioner dibagikan kepada sampel sebanyak 43 pekerja, yang tanggapannya diolah dan dievaluasi. Uji statistik, seperti uji t, digunakan untuk menguji hipotesis melalui analisis data. Sebelum data dianalisis, kualitas data diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Astra Buana
Kata kunci : Rotasi, motivasi, kepuasan, kinerja karyawan

ABSTRACT

Job rotation and work motivation have an impact on employee performance. The aim of this research is to see how job rotation variables and work motivation can influence employee satisfaction and performance. This study was carried out at the Astra Buana Insurance Office, especially for frontliners who were stationed in Jabodetabek and outside Jabodetabek. This research uses a quantitative descriptive approach. For the data collection method, questionnaires were distributed to a sample of 43 workers, whose responses were processed and evaluated. Statistical tests, such as the t test, are used to test hypotheses through data analysis. Before the data is analyzed, the quality of the data is tested through validity and reliability tests. From the results of the analysis and discussion above, it can be concluded that work rotation, work motivation and job satisfaction together have a significant effect on employee performance at PT. Astra Buana Insurance
Keyword: *Rotation, motivation, satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Rotasi kerja (job rotation) adalah perpindahan posisi pekerjaan karyawan secara periodik secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji maupun pangkat/golongan dengan tujuan mengatasi kejenuhan, meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan sehingga ketika ada kekosongan jabatan bisa dengan mudah digantikan. Istilah lain dari rotasi kerja adalah rotasi jabatan, mutasi, pemindahan atau transfer.

Berikut definisi dan pengertian rotasi kerja dari beberapa sumber buku:

Menurut Rokhman (2011), rotasi kerja adalah pelatihan yang dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari satu pekerjaan atau jabatan ke posisi lain dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan tentang berbagai kegiatan yang berbeda dalam organisasi sehingga ketika ada kekosongan jabatan bisa dengan mudah digantikan.

Menurut Robins (2006), rotasi kerja adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan.

Menurut Wahyudi (2002), rotasi kerja adalah suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan.

Tujuan dan Manfaat Rotasi Kerja

Rotasi kerja pada intinya bertujuan untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di dalam suatu organisasi. Melalui rotasi kerja akan menambah pengetahuan, pengalaman, meningkatkan keterampilan, dan mengatasi kejenuhan, karena mungkin terlalu lama dalam suatu pekerjaan yang ditugaskan kepada para karyawan.

Menurut Wahyudi (2002), secara khusus tujuan dari rotasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil (personal stability).
2. Membuka kesempatan untuk pengembangan karir. Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang tenaga kerja agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti pula bahwa mereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi.
3. Memperluas dan menambah pengetahuan, merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam satu organisasi. Dengan demikian tenaga kerja yang ada, wawasan dan pengetahuannya tidak terbatas atau terpaku hanya pada satu bidang tertentu saja. Dengan job rotation berarti terbuka kesempatan bagi tenaga kerja untuk memperluas wawasan dan pengetahuannya dalam organisasi yang bersangkutan.
4. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan. Apabila seorang tenaga kerja terus menerus dari tahun ke tahun memegang jabatan yang sama, maka akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang akibatnya sangat berbahaya. Kebosanan dan kejenuhan akan menimbulkan tenaga kerja yang bersangkutan terjebak pada rutinitas kerja dan menurunkan gairah serta semangat kerjanya. Untuk itu perlu terus diupayakan adanya penyegaran.
5. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja. Suatu job rotation dapat dipergunakan untuk memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada tenaga kerja yang berprestasi.
6. Membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.
7. Sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran. Apabila seorang tenaga kerja melakukan pelanggaran atau tidak mampu memperlihatkan prestasi yang baik, job rotation dapat dijadikan alat untuk menghukum.

Sedangkan manfaat dari rotasi kerja adalah sebagai berikut (Wahyudi, 2002):

1. Memberikan latar belakang umum tentang organisasi, dan karenanya memberikan sudut pandang yang bersifat organisasional.
2. Mendorong kerja sama antar departemen/unit kerja karena para manajer telah melihat banyak segi persoalan yang dihadapi organisasi.
3. Memperkenalkan sudut pandang yang segar secara periodik kepada berbagai unit kerja.
4. Mendorong keluwesan organisasi melalui penciptaan sumber daya manusia.
5. Mampu melaksanakan penilaian prestasi secara komparatif dengan lebih objektif.
6. Memperoleh keunggulan dari on the job training dalam situasi.

Selain rotasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan, menjaga dan mengelola motivasi pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Armstrong (1988: 66) bahwa motivasi adalah memastikan bahwa orang bergerak ke arah yang diinginkan. Memberikan motivasi pada karyawan dapat memberikan dukungan kepada karyawan agar karyawan tetap bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2004:68) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi dimana dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang timbul dari seorang karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Rahmawati (2010) dan Nitasari (2012). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Veronika (2013) menunjukkan hasil yang berbeda yakni motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Faktor lain untuk mencapai kinerja karyawan yang baik selain rotasi kerja dan motivasi kerja adalah dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja (Levi, 2002), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (Work it self), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (Supervision), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (Workers), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (Promotion), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji/Upah (Pay), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja:

Kerja yang secara mental menantang, kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Ganjaran yang pantas, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak esktrim (terlalu banyak atau sedikit).

Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekadar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat

menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, boleh jadi yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

METODE

Penelitian yang di gunakan ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah cara untuk memperoleh ilmu pengetahuan atau memecahkan masalah secara hati-hati dan sistematis, dan data-data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuisioner atau angket dan atau tes atau uji coba, sebagai upaya untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitas sebuah koesioner tersebut. (nasehudin). Responden dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Asuransi Astra Buana yang berjumlah 43 responden, sample penelitian menggunakan sebagian dari karyawan PT. Asuransi Astra Buana. Variabel terikat dalam penelitian ini Adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah Rotasi Kerja (X2) motivasi kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (X3). Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Asuransi Astra Buana. Uji kualitas data dilakukan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik dalam analisis menggunakan melalui uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Menurut Bahri (2018, h.162) Uji normalitas data adalah uji distribusi data yang dianalisis, penyebarannya di bawah kurva normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi yang bentuknya seperti lonceng dan simetris. Uji normalitas penelitian ini menggunakan metode uji one-sample-kolmogorov-smirnov dengan signifikansi 5%. Dimana ketentuan uji normalitas ialah sebagai berikut:

- Jika Sig. (p) > 0,050, maka data berdistribusi normal
- Jika Sig. (p) < 0,050, maka data tidak berdistribusi normal

Uji Normalitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,40090782
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,080
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,131 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan data 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dari hasil pengolahan data diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,131 yang menyatakan bahwa data berdistribusi dengan normal dikarenakan nilai signifikansi lebih besar (>) dari 0.050.

Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018:111) uji autokorelasi dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya) pada model regresi linier. Masalah autokorelasi dapat terjadi pada penelitian berdata beruntun (*time series*), sedangkan masalah autokorelasi relatif jarang terjadi pada penelitian berdata silang waktu (*crosssection*). Regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dilakukan dengan *Durbin Watson (DW test)* berdasarkan kriteria berikut:

1. Jika $0 < d < dl$, maka terdapat autokorelasi positif.
2. Jika $dl \leq d \leq du$, maka tidak dapat disimpulkan.
3. Jika $4 - dl < d < 4$, maka terdapat autokorelasi negatif.
4. Jika $4 - du \leq d \leq 4 - dl$, maka tidak dapat disimpulkan.
5. Jika $du < d < 4 - du$, maka tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,830 ^a	,689	,665	3,52929	2,454

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, ROTASI KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan data 2023

Dari tabel 4.18 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson (DW) pada penelitian ini bernilai sebesar 2.454. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai sigifikansi 5%, dengan jumlah sampel 43 (n) dan jumlah variabel (k) adalah 3, maka didapat nilai berikut ini: $n = 43$, $DW = 2,454$, $DL = 1,3663$, $DU = 1,6632$, dan $4 - DU = 2,337$

Dari data diatas, menunjukkan nilai $DU < DW < 4 - DU = 1,6632 < 2,454 < 2,337$ yang menyatakan bahwa terjadi autokorelasi dalam data penelitian.

Jika terjadi autokorelasi, maka untuk mengatasinya diperlukan uji Cochran-Orcutt. Uji Cochran-Orcutt dilakukan dengan transformasi nilai pada semua total variabel dalam penelitian. Melalui uji test tersebut akan menghasilkan nilai DW yang baru untuk menentukan keputusan apakah model regresi telah terbebas dari masalah autokorelasi.

Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi dengan Metode Cochran-Orcutt
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,831 ^a	,691	,666	3,45899	1,993

a. Predictors: (Constant), LAG_X3, LAG_X1, LAG_X2

b. Dependent Variable: LAG_Y

Sumber: Hasil Pengolahan data 2023

Maka didapat nilai berikut ini: $n = 41$, $DW = 1,993$, $DL = 1,348$, $DU = 1,660$, dan $4 - DU = 2,340$ Dari data diatas, menunjukkan nilai $DU < DW < 4 - DU = 1,660 < 1,993 < 2,340$ yang menyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam data penelitian.

Uji Multikolinieritas

Menurut Bahri (2018, h.168) Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Adapun ketentuan uji multikolinieritas ialah sebagai berikut:

- A. *Tolerance Value* $< 0,10$ atau *VIF* > 10 : maka terjadi multikolinieritas
- B. *Tolerance Value* $> 0,10$ atau *VIF* < 10 : maka tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,500	4,528		-,552	,584		
ROTASI KERJA	,420	,117	,383	3,596	,001	,704	1,421
MOTIVASI KERJA	,131	,207	,118	,632	,531	,228	4,394
KEPUASAN KERJA	,480	,196	,453	2,449	,019	,233	4,292

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji multikolinieritas diatas, dapat dilihat bahwa variabel Rotasi Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,704 dan VIF sebesar 1.421, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,228 dan VIF sebesar 4,394, variabel Kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,233 dan VIF sebesar 4,292 Dari besar nilai *Tolerance Value* > 0,10 atau VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan data layak digunakan untuk penelitian.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (dalam Vionalita, 2020) mengatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,095	2,671		1,533	,133
	ROTASI KERJA	,100	,069	,256	1,455	,154
	MOTIVASI KERJA	,086	,122	,218	,704	,486
	KEPUASAN KERJA	-,229	,116	-,607	-1,982	,055

a. Dependent Variable: ABSRES

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji heterokedastisitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dan data layak digunakan untuk penelitian.

PENGUJIAN HIPOTESIS H1, H2, H3 dan H4 DENGAN UJI T & UJI F

Pengujian Hipotesis pertama (H1) Hipotesis ke dua (H2) dan Hipotesis Ke Tiga (H3)

Dalam uji T ini, Diketahui untuk mencari nilai t tabel, menggunakan rumus, $t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1)$

= $t(0,025 ; 43-3) = 2,021$, dan menggunakan hasil uji t yang di tunjukan pada tabel di bawah ini

Tabel 9. Hasil Uji T hitung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-2,500	4,528		-,552	,584
	ROTASI KERJA	,420	,117	,383	3,596	,001
	MOTIVASI KERJA	,131	,207	,118	,632	,531
	KEPUASAN KERJA	,480	,196	,453	2,449	,019

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil dari uji t tabel dan uji t hitung diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 > 0,05$ dan nilai t hitung $3,596 > 2,021$ dari nilai t tabel sehingga dapat di simpulkan H1 di Terima yang berarti terdapat pengaruh varabel X1 (Rotasi kerja) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

Pengujian Hipotesis ke dua (H2)

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,531 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,632$ sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis 2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 (motivasi kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Pengujian Hipotesis ke tiga (H3)

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,019 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,449$ sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis 2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Pengujian Hipotesis ke empat (H4) dengan Uji F

Dalam uji hipotesis 3, Diketahui untuk mencari nilai f tabel, menggunakan rumus, $f \text{ tabel} = f(k; n - k) = f(3; 42) = 2,827$, dan menggunakan hasil uji f hitung yang di tunjukan pada tabel di bawah ini,

Tabel 10. Hasil Uji F hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1073,849	3	357,950	28,737	,000 ^b
	Residual	485,779	39	12,456		
	Total	1559,628	42			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, ROTASI KERJA, MOTIVASI KERJA

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 (Rotasi Kerja) dan X2 (motivasi kerja) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan terhadap Y (kinerja Karyawan) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $28,737 > 2,827$ nilai f tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hiipotesis 4 (H4) di terima yang berarti terdapat pengaruh X1 (Rotasi Kerja) dan X2 (motivasi kerja) dan kepuasan kerja (X3 secara simultan terhadap Y (kinerja Karyawan)

Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

H1 = Rotasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 = Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 = Terdapat pengaruh X1 (Rotasi Kerja) dan X2 (motivasi kerja) dan kepuasan kerja (X3 secara simultan terhadap Y (kinerja Karyawan)

4.3.4 Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut (Bahri, 2018:192) koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dikatakan juga merupakan proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat diukur dengan nilai *R-Square* atau *Adjusted R-Square*. *R-Square* digunakan bila hanya terdapat satu variabel independen (regresi linier sederhana), dan *Adjusted R-Square* digunakan bila terdapat beberapa variabel independen (regresi linier berganda).

Kisaran nilai koefisien detrminasi adalah antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati

satu (1) berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan model lebih akurat. Nilai angka tersebut diubah menjadi persentase (%) yang mewakili presentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,665	3,52929

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, ROTASI KERJA, MOTIVASI KERJA
Sumber: Hasil Pengolahan data 2023

Dari tabel 4.21 dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,830 yang artinya besar korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,830 atau 83% dan nilai *R Square* adalah 0,689. Dimana hal ini menunjukkan bahwa korelasi hubungan antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel rotasi kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), variabel kepuasan kerja (X_3), adalah kuat

Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,665 atau 66,5% yang artinya variabel variabel rotasi kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), variabel kepuasan kerja (X_3), dapat mempengaruhi variabel Kinerja karyawan sebesar 66,5%. Dan terdapat sebesar 33,5% pengaruh dari faktor lain diluar dari variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) didapat nilai thitung untuk variabel rotasi kerja sebesar $0,001 > 0,05$ dan nilai t hitung $3,596 > 2,021$ dari nilai t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan, artinya rotasi kerja secara langsung bisa merubah kkinerjakaryawan Pada PT. Asuransi Astra Buana.

Hasil penelitian ini konsisten dengan pernyataan Kaymaz (2010) bahwa rotasi kerja dapat memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas kerja yang tinggi, rotasi kerja merupakan metode yang efektif untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) didapat nilai thitung untuk variabel X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,532 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,632$ sehingga dari hasil uji di atas di dapat kesimpulan ada tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan tidak signifikan, artinya motivasi kerja yang lebih baik akan meingkatkan disiplin kerja karyawan PT. Asuransi Astra Buana. Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ghozali (2017), Chareonwongsak (2017), dan Mazuchova et al (2016) dengan objek yang berbeda.

Pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) didapat nilai thitung untuk variabel rotasi kerja sebesar $0,019 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,449 > 2,021$ dari nilai t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan secara langsung bisa merubah kinerjakaryawan Pada PT. Asuransi Astra Buana,

Hasil penelitian ini konsisten dengan pernyataan Martoyo (1987) bahwa kepuasan kerja tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya, ketika kepuasan kerja itu meningkat maka kinerja karyawan tersebut juga meningkat.

Pengaruh Rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji hipotesis ke empat di dapat nilai signifikansi untuk pengaruh X1 (rotasi kerja) dan X2 (motivasi kerja) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $28,737 > 2,827$ nilai f tabel sehingga terbukti adanya pengaruh rotasi kerja motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikansi, artinya rotasi kerja motivasi kerja dan kepuasan kerja yang positif secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asuransi Astra Buana menjadi lebih baik.

Untuk Artikel Ilmiah dari hasil penelitian, bab setelah metode adalah hasil. Hasil merupakan uraian obyektif tentang hasil-hasil penelitian berkaitan dengan pertanyaan penelitian dan pembahasannya secara ilmiah. Hasil menyajikan data-data hasil penelitian dan temuan penelitian yang perlu dijelaskan secara saintifik meliputi: what, why, how dan ditunjang oleh fenomena-fenomena ilmiah yang memadai serta ada pembandingan dengan hasil-hasil penelitian / temuan peneliti lain yang relevan. Untuk artikel dari hasil kajian, bab setelah metode adalah hasil yang berisi solusi atau ide dari permasalahan yang memiliki kontribusi/ wawasan kedepan dan pembahasannya secara ilmiah.

SIMPULAN

Rotasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan

Bedasarkan hasil survey yang sudah dibagikan diolah dan di analisis mendapatkan hasil bahwa rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Hasil dari uji t tabel dan uji t hitung yang diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 > 0,05$ dan nilai t hitung $3,596 > 2,021$ dari nilai t tabel sehingga dapat di simpulkan H1 di Terima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 (Rotasi kerja) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

Dan dari hasil uji hipotesis ke empat di dapat nilai signifikansi untuk pengaruh X1 (rotasi kerja) dan X2 (motivasi kerja) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $28,737 > 2,827$ nilai f tabel sehingga terbukti adanya pengaruh rotasi kerja motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikansi, artinya rotasi kerja motivasi kerja dan kepuasan kerja yang positif secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asuransi Astra Buana menjadi lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Kurtulu, K. (2010). The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research Journal*, 1(3), 69–85. www.berjournal.com
- Muchlisin Riadi. (2020). *Rotasi Kerja (Pengertian, Tujuan, Prinsip, Indikator dan Tahapan Pelaksanaan)*. <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/rotasi-kerja.html>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Wikipedia. (n.d.). *Kepuasan Kerja*. https://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_kerja
- Firman, A. (2022). *Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*.
- Ghozali, I. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR*.
- (Hanafi & Yohana, 2017) Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Auliya, W., Adji, W. H., Piksi, P., & Bandung, G. (2023). *Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap*

- Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor. 10*, 1114–1123.
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>
- Setiadi, S., Ruswandi, W., & Resmanasari, D. (2021). Terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomak*, 7(1), 1–10. <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/142%0Ahttps://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/download/142/92>
- Untari, D., & Muliadi, W. (2019). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 110–116. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Warsi, D. A. R. K. T. K. K. D. M. K. T. K. S. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 17–30. <https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283>
- Sumarni, D. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 22–33. <https://doi.org/10.37303/embeji.v7i1.129>