
PENGARUH ROTASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMPENSASI MELALUI KINERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DI KOTA TANGERANG

Dedi Suwardi Bahagia

Program Pascasarjana UNIS Tangerang

dedibahagia71@gmail.com

Agus Iwan Mulyanto

Program Pascasarjana UNIS Tangerang

ai_mulyanto@unis.ac.id²

Bambang Mardi Sentosa

Program Pascasarjana UNIS Tangerang

bmardi@unis.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di perusahaan PT. Indonesia Toray Synthetics Kota Tangerang. Dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan cara penyebaran kuesioner sebanyak 150 responden dan pengumpulan data-data perusahaan dianalisis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: a) Terjadi hubungan langsung Rotasi ke Kompensasi sebesar 0.109, dan hubungan tidak langsung dari Rotasi ke Kinerja baru ke Kompensasi sebesar 0.029 dengan Total Effect 0.138 b) Terjadi hubungan langsung Disiplin ke Kompensasi sebesar 0.156 dan hubungan tidak langsung dari Disiplin ke Kinerja baru ke Kompensasi sebesar 0.021 dengan Total Effect = 0.177. c) Terjadi hubungan langsung Motivasi ke Kompensasi sebesar 0.402 dan hubungan tidak langsung dari Motivasi ke Kinerja baru ke Kompensasi sebesar 0.1066. dengan Total Effect = 0.509, dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien determinasi 64.1 %, penelitian ini merupakan pembaharuan dari sebelumnya.

Kata Kunci: Rotasi, Disiplin, Motivasi, Kompensasi, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kompetisi global era teknologi dan informasi digital serta persaingan perkembangan industry 4.0 sangat mempercepat akses informasi setiap segmen industri, yang telah merubah perpektif manajemen proses produksi yang berbasis konvensional ke arah kemajuan yang lebih modern serta peningkatan sumber daya manusia terorientasi terhadap peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Dengan pesatnya kemajuan teknologi membuat perusahaan harus mampu dan cepat beradaptasi untuk menguasai pangsa pasar yang lebih luas, sehingga perubahan, perbaikan terhadap

sumber daya manusia harus berkembang dan di tingkatkan. Dalam situasi yang tidak menentu serta kemajuan perusahaan yang fluktuatif, perusahaan harus dengan cepat merubah dan menata dengan sendirinya melalui penguasaan sumber daya dan kapabilitasnya, sehingga perusahaan akan tetap bertahan hidup dan berinovasi serta mempertahankan eksistensinya di dalam perdagangan.

Perusahaan dalam kondisi ini harus cepat melakukan integrasi, baik dalam hal teknologi, pelayanan maupun integrasi aplikasi teknologi. Dalam hal ini peningkatan dan kemampuan serta keahlian karyawan yang merupakan

sumber daya yang ada diperusahaan mempunyai peranan yang sangat penting di dalam menghadapi tantangan global yang tidak menentu, sehingga diperlukan perbaikan-perbaikan dan penguatan di bidang sumber daya yang handal. Manajemen kinerja dapat dijadikan suatu acuan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan, fondasi suatu organisasi yang kuat untuk mencapai suatu tujuan yang bersifat strategis, melakukan perbaikan kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan disiplin, mentaati aturan sesuai standard operasi pekerjaan, melakukan hubungan komunikasi dua arah, melakukan inovasi dan menciptakan peluang secara konsisten dalam perusahaan yang merupakan bagian vital sebagai perencana, pemikir, dan pengerak. Peningkatan kinerja dalam organisasi dapat dilakukan dengan perubahan struktur organisasi, rotasi atau perputaran didalam pekerjaan dalam satu unit kerja dan mutasi.

Perusahaan melakukan perubahan kerja bertujuan untuk memperkuat sumber daya yang ada sehingga tujuan perusahaan yang di inginkan dapat berjalan sesuai rencana dan tercapai dengan baik, mempersempit besarnya tingkat kesenjangan karier, dan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berprestasi yang mampu mengatasi keadaan yang ada dilapangan baik dalam proses produksi maupun untuk mempersiapkan dalam organisasi sumber daya tenaga kerja yang handal memiliki etos kerja, keterampilan, kompetensi dan tingkat kedisiplinan.

Dalam organisasi disiplin pekerja sangat menentukan keberhasilan sumber daya manusia, pekerja sulit untuk mendapatkan prestasi yang baik bila selalu melanggar aturan standar operasi pekerjaan atau tidak disiplin di dalam melakukan pekerjaan. Disiplin memegang peranan penting untuk kemajuan prestasi

sesorang, mengukur tingkat kinerja pekerja dan motivasi kerja. Seseorang yang tidak disiplin memiliki karakter malas, ingin cepat menyelesaikan pekerjaan, mengambil jalan pintas, mempunyai etos kerja yang rendah dan motivasi kerja menurun, melakukan pekerjaan tidak profesional dan menilai pekerjaan merupakan rutinitas dan sudah terbiasa. Kebiasaan itu yang mendorong seseorang tingkat kedisiplinannya menurun. Disinilah peran peningkatan potensi manajemen.

Management potensi merupakan kebutuhan organisasi untuk bisa menempatkan seseorang pada tempat yang tepat, yang merupakan keputusan strategis suatu organisasi, disini jelas kinerja yang merupakan tolak ukur penentu prestasi seseorang pekerja merupakan peranan yang strategis untuk menempatkan seseorang pada kedudukan, posisi, dan karir yang tepat. Peranan seorang pemimpin harus bisa bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari yang produktif dan efisien. Fenomena yang berkembang diperusahaan berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis mengangkat permasalahan pengaruh rotasi, disiplin, motivasi, kinerja dan kompensasi di perusahaan.

Rotasi Kerja.

Rotasi yang dilakukan perusahaan harus dikomunikasikan terlebih dahulu kepada karyawan yang bersangkutan dengan melihat kemampuan, keterampilan karyawan sebelum menempati posisi yang baru agar tujuan perusahaan tercapai dan tidak ada yang sia-sia perubahan dalam rotasi kerja. Rotasi kerja harus memiliki tujuan dan manfaat, sehingga seorang karyawan yang mengalami rotasi dalam kerja akan berusaha meningkatkan kemampuan,

keterampilan, dan wawasan yang bertambah serta memiliki peningkatan kinerja

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap yang konsisten seorang pekerja untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan organisasi. Kedisiplinan merupakan suatu yang mutlak ada untuk meraih kesuksesan yang dicita-citakan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan seorang pekerja untuk mencapai prestasi dengan melakukan kinerja yang baik dalam perusahaan. Seorang pekerja akan memiliki motivasi yang baik akan berusaha untuk semaksimal kemampuannya untuk meraih prestasi tinggi cenderung akan melaksanakan tugas atau imteraksi sebaik-baiknya agar memperoleh predikat terpuji. Prestasi kerja akan menunjukkan kinerja yang baik dan merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi meskipun bukan satu satunya yang membentukkinerja.

Kinerja Kerja

Hasil kerja yang baik seorang karyawan dalam pencapaian organisasi perusahaan merupakan prestasi dari kinerja seorang karyawan. Dengan kinerja yang baik tujuan perusahaan akan cepat tercapai, ada dua factor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu perubahan lingkungan secara internal atau eksternal. Perubahan lingkungan ekstrenal yang memiliki peranan yang dapat merubah hasil kinerja

seseorang. Perlunya perbaikan perilaku yang mempengaruhi kinerja seorang pekerja berdasarkan data yang dapat diamati dan terukur.

Kompensasi

Menurut Siagian (2016:258), kompensasi merupakan sistem imbalan yang merupakan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada para karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya. Kompensasi yang diterima seorang pekerja selain dalam berbentuk upah, materi, bonus, insentif dapat juga berupa penghargaan yang diberikan perusahaan pada karyawan yang telah menunjukkan hasil kerjanya yang baik, sehingga pekerja akan diberikan penilaian prestai yang baik dengan kenaikan jabatan, penghargaan, dan naiknya tunjangan jabatan. Disinilah pentingnya penilai hasil kinerja pekerja untuk mendapatkan nilai prstasi yang positif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di perusahaan dengan jumlah karyawan 150 orang sebagai sampel. Pengukuran variable dengan pengukuran skala likert, untuk Rotasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3), Kompensasi (Y_2) serta Kinerja (Y_1) sebagai variable mediasi.

3. HASIL PEMBAHASAN

Pada analisis regresi berganda merupakan regresi satu variabel terikat yaitu Kompensasi (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas yaitu rotasi (X_1), disiplin (X_2), motivasi (X_3), dan kinerja (X_4). Dengan persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$Y = 6.213 + 0.092 X_1 + 0.142 X_2 +$$

$$\begin{aligned}
 &= 0.381 X_3 + 0.167 X_4 \\
 Y &6.213 + 0.092 (\text{Rotasi}) + 0.142 \\
 &= (\text{Disiplin}) + 0.381 (\text{Motivasi}) + \\
 &0.167 (\text{Kinerja}).
 \end{aligned}$$

Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda melalui SPSS 25, maka diketahui nilai koefisien determinasi dengan nilai R Square Koefisien Determinasi (KD) adalah sebesar 0.541 berarti sumbangan pengaruh Rotasi (X_1), Disiplin (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja (Y_1) secara simulatn terhadap naik turunnya variable Kompensasi (Y_2) sebesar 54.5%

Di dalam perhitungan uji jalur dilakukan untuk mengetahui terjadinya hubungan langsung dan tidak langsung antara variable mediating/intervening. atau variabel antara.

Hasil Output perhitungan AMOS 24 pada uji jalur, menunjukkan bahwa: 1). Terjadi hubungan langsung Rotasi ke Kompensasi sebesar 0.109, dan hubungan tidak langsung dari Rotasi ke Kinerja baru ke Kompensasi sebesar (0.167×0.175) = 0.029. Total Effect = Langsung + Tidak Langsung = $0.109 + 0.029 = 0.138$; 2). Terjadi hubungan langsung Disiplin ke Kompensasi sebesar 0.156 dan hubungan tidak langsung dari Disiplin ke Kinerja baru ke Kompensasi sebesar (0.117×0.175) = 0.021. Total Effect = 0.177; 3). Terjadi hubungan langsung Motivasi ke Kompensasi sebesar 0.402 dan hubungan tidak langsung dari Motivasi ke Kinerja baru ke Kompensasi sebesar (0.609×0.175) = 0.1066. Total Effect = 0.509.

Dari perhitungan AMOS 24 di hasilkan model persamaan regresi menjadi: Kompensasi = $6.213 + 0.092 \text{ Rotasi} + 0.142 \text{ Disiplin} + 0.381 \text{ Motivasi} + 0.167 \text{ Kinerja}$.

Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukan oleh nilai 0.545 (R^2) yang berarti variabel Kompensasi yang dapat

dijelaskan oleh variabel Rotasi, Disiplin, Motivasi, dan Kinerja sebesar 54.5%, sedangkan 45.5% adalah variabel lainnya yang tidak kita teliti. Adanya pengaruh positif secara bersama-sama antara rotasi, disiplin, motivasi dan kinerja terhadap kompensasi, dengan hasil penelitian sebagai berikut: 1).Terdapat pengaruh positif variabel kinerja naik sebesar satu kali maka kompensasi akan mengalami kenaikan, dibuktikan dari kinerja pekerja dengan predikat sempurna dan mendapatkan penilaian positif dari pimpinannya sehingga akan mendapatkan penghargaan dari hasil usaha yang telah dicapai; 2). Terdapat pengaruh positif variabel rotasi, disiplin, motivasi terhadap kinerja, dibuktikan dari rotasi kerja yang telah ditargetkan dan direncanakan dengan baik oleh perusahaan akan berpengaruh positif terhadap kemampuan, keterampilan dan penambahan wawasan pekerja terhadap pekerjaan yang baru sehingga akan merubah pandangan yang positif untuk melakukan pekerjaan dengan baik; 3). Terdapat pengaruh positif variabel rotasi, disiplin, motivasi dan kinerja terhadap kompensasi, dibuktikan dari adanya perubahan system kerja, perputaran kerja dan perpindahan kerja akan berpengaruh positif secara langsung jika perusahaan melakukan komunikasi dua arah secara baik, sehingga pekerja dapat melakukan kerja secara bertanggung jawab.

4. KESIMPULAN

Hasil yang dicapai kinerja akan berpengaruh positif untuk mendapatkan penilaian dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan berupa penghargaan dan pengakuan hasil kerjanya, kompensasi yang diterima pekerja dapat berbentuk pengakuan akan tingkat disiplin, dan keinginan untuk meningkatkan kemampuan serta kontribusi yang diberikan kepada

perusahaan yang merupakan nilai positif dan baik hasil kerjanya. Kinerja yang baik akan dinilai perusahaan sebagai bentuk yang telah menunjukkan dedikasinya dan bentuk loyalitas.

5. REFERENCE

- Andi dan Setiawan. 2011. "Pengaruh Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Bisnis Strategi*. Volume 2 no. 1.
- Badriyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Edison. at al. 2016. *MSDM Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Effendi. 2015. *Asas Manajemen*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Emi dan Nursanti. 2014. "Pengaruh Rotasi Kerja Pengawasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variable Intervening". *Diponegoro Journal of Social and Political*. Hal 1-10.
- Ghozali. 2018b. *Model Persamaan Struktural AMOS 24*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono. 2017. *Metode SEM AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Dasar pengertian dan masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Mohamad, Oman, dan Tindow. 2014. "Disiplin Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174*. Volume 2 no. 2.
- Mukarom dan Laksana. 2016. *Membangun Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rachma, Aditya, dan Putra. 2015. "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 3 no. 1.
- Rahmawati, Marlina, dan Kurnia. "The Effect of Job Rotation Compensation and Work on Employee Performance with Work Satisfaction as Intervening Variable Case Study in General Hospital (RSUD) Tidar Kota Magelang". *Jurnal Department of Management Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Magelang*. ISSN 2407-9189
- Rusdiana dan Ghazin. 2014. *Asas-asas Manajemen Berwawasan Global*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarjono dan Julianti. 2017. *Structural Equation Modeling (SEM)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono dan Salim. 2016. *Analisis Data Riset Skripsi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Siagian. 2015. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.

- Siregar. 2015. *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2017c. *Statitika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha. 2015. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.