

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BENGKEL TOYOTA CABANG
SISINGAMANGARAJA**

Maya Andriani

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Profesional Indonesia

Email: mayaandriani6@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada bengkel Toyota cabang Sisingamangaraja yang berjudul pengaruh rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh rotasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian yaitu yang berjumlah 40 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner, setiap butir pernyataan dinyatakan valid dan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,230 + 0,601x_1 + 0,299x_2 + e$. Nilai signifikansinya untuk variabel rotasi kerja 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,222$ ($n-k=40-3=37$) $> t_{tabel} 2,0261$. Nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 5% (0,05) $t_{hitung} 4,534 > t_{tabel} 2,0261$. Sehingga dapat dikatakan bahwa 58,6% variasi variabel terikat yaitu rotasi kerja, kompensasi pada perusahaan dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 41,4 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar perusahaan.

Kata Kunci : Rotasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangatlah penting keberadaannya Karena melalui karya, kreatifitas serta peran yang nyata dapat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Suatu organisasi atau perusahaan tentu berharap akan mengalami perubahan yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan yang lebih baik.

Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaannya dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan, Menurut Rachmawati (2009) Manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria yang

berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu atau kelompok. Untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya, perusahaan perlu memberi perhatian pada kepentingan karyawan yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah rotasi pekerjaan dan kompensasi.

Rotasi pekerjaan merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin dan hanya mengerjakan satu hal yang sama dalam waktu yang lama tentunya dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dimana semangat kerja dan kegairahan kerja akan menurun. Namun yang terjadi dilapangan ditemukan banyak keluhan karyawan mengenai rotasi kerja, antara lain mengenai rentang waktu rotasi kerja, rotasi yang kurang menyeluruh, tuntutan keberagaman keterampilan serta kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Menurut Saravani dan Abbasi, (2013:101) Rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Rotasi pekerjaan akan memberikan dampak positif bagi karyawan Karena dengan adanya perputaran pekerjaan tersebut akan menghindarkan rasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Namun bagi karyawan yang sudah merasa mapan dengan posisi sekarang dalam pekerjaannya maka akan protes dengan adanya rotasi pekerjaan tersebut. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi yang akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dari perilaku karyawan. Diharapkan dengan rotasi pekerjaan yang cukup baik maka akan meningkatkan kinerja bagi karyawan dalam organisasi sehingga lebih bersemangat dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan yang dilakukan sehari-hari dapat berjalan dengan baik.

Selain faktor rotasi, Kompensasi juga faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-finansial*). Kompensasi secara finansial dirasa sangat wajar dilakukan, karena uang merupakan harga dari tenaga karyawan. Namun kompensasi non finansial tetap menjadi pendukung dari kinerja pegawai. Bukan hanya untuk meningkatkan kinerja, namun kompensasi *non* finansial inilah yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Flippo dalam Samsudin (2010:187) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Pemberian kompensasi yang dilakukan secara tepat maka akan mampu memotivasi karyawan untuk berusaha bekerja dan berprestasi dengan sebaik mungkin sehingga mempermudah pencapaian tujuan karyawan maupun tujuan organisasi, Semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan

maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

KAJIAN TEORI

Rotasi Kerja

Sering kali kinerja karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi mengalami fluktuasi. Terlebih lagi jika karyawan melakukan rutinitas yang cukup padat dan monoton dalam keseharian mereka, sehingga hal tersebut menimbulkan kepenatan, kebosanan, dan bahkan kejenuhan kerja. Salah satu alternatif dalam kondisi seperti ini yaitu dengan melakukan rotasi pekerjaan. Menurut Kaymaz (2010:5) Rotasi pekerjaan merupakan desain pekerjaan dengan pendekatan secara luas yang digunakan oleh banyak perusahaan diberbagai tingkatan hirarkis. Selain itu rotasi pekerjaan juga digunakan jika kegiatan tertentu tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindahkan kepekerjaan lain pada tingkat yang sama dan mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa.

Tahapan Rotasi pekerjaan yang ditulis oleh Lie (2009:19) dalam artikelnya mengungkapkan bahwa terdapat beberapa tahapan dalam melakukan rotasi pekerjaan diantaranya yaitu 1) Menanyakan kepada karyawan apakah karyawan mau untuk dirotasi dari pekerjaan yang sekarang kepekerjaan yang lainnya. Sehingga tidak ada rasa keterpaksaan dari karyawan dan tidak berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Selain itu imbalan tambahan mungkin bisa diberikan bila karyawan bersedia dipindahkan atau dirotasi. 2) Melakukan tes atau ujian seperti pada saat perekrutan awal karyawan. Hal ini perlu dilakukan agar rotasi pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kepribadian dan kemampuan, karena orang yang suka ber-explorasi dapat menjadi tes bila mendapatkan kerja yang monoton. 3) Melakukan *training* atau pelatihan bila diperlukan sehingga karyawan dapat dengan mudah dan cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaannya yang baru. 4) Memindahkan karyawan berkelompok sahabat atau rekan kerja untuk meminimalisir stress kerja terutama bila karyawan yang dirotasi pada kelompok kerja yang memiliki budaya yang jauh berbeda (seperti yang dilakukan oleh nokia, rotasi pekerjaan mereka adalah per tim bukan per orang). 5) Melakukan pengawasan performa karyawan. Dengan mendokumentasikan kerja karyawan pada tempat kerja baru untuk mengetahui karyawan tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungan barunya atau tidak.) Menanyakan kembali pada karyawan apakah karyawan tersebut betah atau tidak pada pekerjaan barunya dan apakah karyawan ingin tetap pada pekerjaan barunya atau pindah kepekerjaan lamanya setelah beberapa bulan (misalkan: 3 bulan)

Rotasi pekerjaan memberikan media pembelajaran dari semua aspek bisnis, semua produk dan layanan baik dibidang penjualan dan pengiriman, bahkan memperpanjang layanan untuk purna jual¹⁰. Oleh karena itu karyawan memiliki kesempatan untuk melihat bagaimana upaya departemen sendiri dan kualitas produksi sendiri dapat mempengaruhi departemen lain dan proses lainnya, untuk mengetahui kondisi kerja serta teknik pengelolaan departemen lain, untuk mengetahui rincian dari

terminologi yang digunakan dalam proses berbagai teknis di tingkat perusahaan, dan mengetahui dampak potensial dari kekuatan eksternal dan internal pada seluruh bagian atau departemen dalam perusahaan (Kaymaz., 2010:5). Tujuan dari rotasi pekerjaan (*job rotation*) yaitu memberikan karyawan beragam ilmu pengetahuan, pengalaman, dan mengurangi kebosanan dalam pekerjaannya”¹². Rotasi pekerjaan memindahkan karyawan dari satu bidang pekerjaan khusus kebidang pekerjaan lainnya dalam perusahaan dengan memberikan pelatihan dan diberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan dua pekerjaan atau lebih dalam sistem rotasi (Mansur., 2009:22).

Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada perusahaan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan tempat karyawan bekerja. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun *non-finansial*. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-finansial*). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti., 2011:239). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan (Husein Umar, 2007:16).

Kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang. Sebagaimana dikemukakan oleh Sofyandi (2008:159) yang mengkatégorikan kompensasi ke dalam dua golongan, yaitu :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)
Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Contoh : upah/gaji, insentif/bonus. Menurut Effendi (2007:244), pembayaran kompensasi langsung dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti manajer, supervisor, sekretaris atau pegawai pabrik yang dibayar berdasarkan waktu”²⁰.
2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)
Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

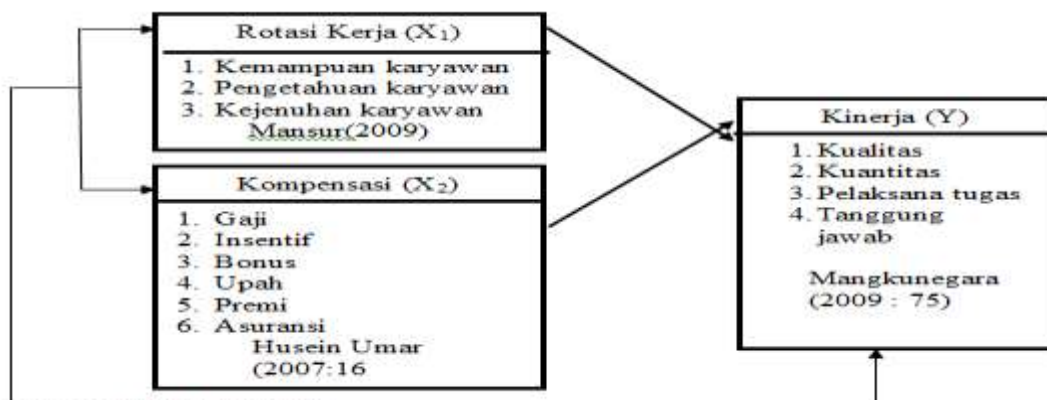
Kinerja Karyawan

Menurut hasibuan (2007:105) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007:153) Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kemudian menurut Mangkunegara (2013:86) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam Mangkunegara (2013:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - 1) Persepsi
 - 2) *Attitude*
 - 3) *Personality*
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) *Job Design*

Kerangka Pemikiran Toeritis



Sumber : Data Diolah Peneliti

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka, hipotesis adalah teori sementara yang kebenarannya masih perlu di uji. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ha : Ada pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan
Ho : Tidak ada pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Ha : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
Ho : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Ha : Ada pengaruh rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
Ho : Tidak ada pengaruh rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dan Kuantitatif, dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data yang kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai objek penulisan.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, penulis menetapkan populasinya sebesar 200 karyawan pada pada Bengkel toyota cabang sisingamangaraja. Selanjutnya penulis menetapkan sampel yaitu sebesar 20% dari jumlah populasi sebanyak 200 karyawan, Jadi dalam penelitian ini peneliti menetapkan sampel sebesar 40 karyawan. Dengan perhitungan $200 \times 20\% = 40$ karyawan pada Bengkel Toyota Cabang sisingamangaraja.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian adalah

1. Pengamatan/observasi
Observasi adalah melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, sebagai proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian-kejadian yang sistematis tanpa disertai pertanyaan dan komunikasi dengan individu yang diteliti.
2. Daftar pernyataan (kuesioner)
Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden dan diisi oleh responden untuk mendapatkan data empiris yang berhubungan dengan hipotesa yang diajukan.
3. Wawancara
Yaitu, melakukan tanya jawab dengan pihak manajemen perusahaan dan beberapa karyawan yang menjadi responden penelitian yaitu yang berkaitan dengan pengaruh rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Toyota Cab Sm. Raja

4. Studi dokumentasi atau studi pustaka

Yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari dokumen, buku-buku, literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Analisis dalam penelitian data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y secara sistematis yang dinyatakan dalam bentuk statistik sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- a = Bilangan konstanta
- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- b₁ = koefisien arah regresi
- b₂ = koefisien arah regresi
- x₁ = variabel bebas (Rotasi)
- x₂ = variabel bebas (kompensasi)
- e = *error* (Sugiyono, 2010:192)”

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mempermudah pembacaan hasil dari interpretasi analisis regresi maka digunakan untuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang di dapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.230	3.969		1.318	.196		
1 X1	.601	.115	.546	5.222	.000	.973	1.028
X2	.299	.066	.474	4.534	.000	.973	1.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 5,230 + 0,601X_1 + 0,299X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 5,230 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model di asumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 5,230

satu-satuan. Atau dengan kata lain jika, Rotasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y) masih sebesar 5,230 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,601 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Rotasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap (Y) pada Bengkel Toyota cabang sisingamangaraja. Hal ini bahwa ketika Rotasi Kerja ditingkatkan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) pada Bengkel Toyota akan mengalami peningkatan sebesar 0,601 satuan. Nilai besaran b_2 sebesar 0,299 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bengkel Toyota Cabang Sisingamangaraja. Hal ini bahwa ketika Kompensasi ditingkatkan satu satuan. maka Kinerja Karyawan (Y) pada Bengkel Toyota Cabang Sisingamangaraja akan mengalami peningkatan sebesar 0,299 satu satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2: Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.230	3.969		1.318	.196		
1 X1	.601	.115	.546	5.222	.000	.973	1.028
X2	.299	.066	.474	4.534	.000	.973	1.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Peneliti (2017)

Dari tabel IV.17 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Rotasi Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5.222$ ($n-k = 40 - 3 = 37$) $> 2,0261$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Rotasi Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Toyota Cabang sisingamangaraja.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel Kompensasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,534$ ($n-k = 40 - 3 = 37$) $> 2,0261$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Toyota Cabang Sisingamangaraja.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Toyota Cabang Sisingamangaraja secara simultan terhadap variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan

signifikan uji F lebih kecil dari 5% maka terdapat pengaruh antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3: Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	364.121	2	182.061	28.561	.000 ^b
	<i>Residual</i>	235.854	37	6.374		
	Total	599.975	39			

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X2, X1*

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 28.561 > F tabel 3,25 (df1 = k-1 = 3-1 =2 sedangkan (df2 = n-k (n-k= 40-3 =37)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Rotasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Toyota Cabang Sisingamangaraja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya hubungan variabel bebas yang terdiri dari variabel Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Toyota Cabang Sisingamangaraja.

Tabel 4: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.779 ^a	.607	.586	2.525

a. *Predictors: (Constant), X2, X1*

b. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel IV.19 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 (77,9%) dan nilai *adjusted R square* 0,586 (58,6%), dikarenakan variabel penelitian dalam penelitian ini lebih dari 2 variabel maka digunakan nilai *adjusted R square* sehingga dapat dikatakan bahwa 58,6% variasi variabel terikat yaitu Rotasi Kerja dan Kompensasi pada model dapat menjelaskan Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41,4% di pengaruhi oleh variabel lain diluar model.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan berbagai pengujian dan analisis data, dari penelitian ini dapat diperoleh beberapa kesimpulan mengenai Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Toyota Cabang Sisingamangaraja sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Toyota Auto 2000. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya untuk variabel faktor lokasi, kelengkapan produk dan harga terhadap semangat kerja karyawan (0,000) lebih kecil dibandingkan dari alpha 5% (0,05).
2. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Toyota Cabang Sisingamangaraja. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,779, artinya secara bersama-sama Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Toyota Cabang Sisingamangaraja.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dari bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran dalam penelitian ini. Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu:

1. Untuk memperbaiki penerapan rotasi kerja, perusahaan sebaiknya melakukan rotasi pekerjaan pada karyawan. Rotasi ini dilakukan dengan pelatihan kepada karyawan untuk menghadapi tugas dan pekerjaan yang baru. Dengan melakukan rotasi kerja para karyawan akan semakin bertambah masa bekerja, pengalaman, kemampuan para karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka
2. Untuk memperbaiki penerapan kompensasi perusahaan, sebaiknya perusahaan mempertahankan jumlah kompensasi untuk tahun berikutnya sesuai dengan pasar tenaga kerja dan juga di atas UMP (upah minimum provinsi) hal ini dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi proyek-proyek perusahaan yang semakin banyak dan dapat mengurangi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita Lie. *Kooperatif Learning (Mempraktikkan Cooperative Learning di Ruang-ruang Kelas)*. Jakarta: Grasindo.2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara, 2008.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Human Resource Management*. Diterjemahkan oleh Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prehalindo. 2009.
- Hasibuan , S. P. Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.2007.
- _____ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta:2011.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajafindo Persada, 2007.

- Kaymaz, Kurtulus. *The Effect of Job Rotation Practices on Motivation : A research on Managers in the Automotive Organizations*. Business and Economics Research Journal. Volume 1. Number 3. PP.69-85.2010.
- Robbins. Stephen P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Erlangga, Jakarta: 2008.
- Mansur, A. Tolkah. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak (Studi pada Kantor Pajak Berbasis administrasi Modren KPP Pratama Semarang Timur)*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.2009.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama. 2009.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda. 2009.
- Nurdiana. *Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Notoadmojo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Rachmawati. *Manajemen sumber daya manusia* . Yogyakarta: andi, 2009.
- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil PT. Refika Aditama. Bandung : 2008.
- Siagian, P Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta: 2010.
- Simamora. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang(Manajemen SDM)*. STIE YKPN. Yogyakarta: 2014.
- Sjafri Mangkuprawira. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia, Bogor : 2007.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta : 2009.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung: 2009.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung: 2010

———. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung: 2010.

Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.