

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Kabupaten Kulon Progo

Titi Laras¹, Nadia¹, Norma Lismawati¹

¹ Janabadra University of Yogyakarta, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, work motivation, and work rotation on the performance of BUKP employees in Kulon Progo Regency. The research was conducted at BUKP in the entire Kulon Progo Regency area. This research is a quantitative research with a sample of 50 BUKP employees throughout Kulon Progo Regency. Data analysis of this study using the SPSS program with multiple linear regression analysis techniques at the significance level $\alpha = 0.05$. The results of the study concluded that simultaneous compensation, work motivation and work rotation had a positive and significant effect on the performance of BUKP employees in Kulon Progo district. The results of the research partially compensation and work motivation have a positive and significant effect on the performance of BUKP employees in Kulon Progo Regency, while work rotation does not show an influence on the performance of BUKP employees in Kulon Progo district. The effect of compensation, work motivation, and work rotation on performance is indicated by the Adjusted R Square value of 68.8%.

Keywords: compensation, work motivation, Work rotation, and performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo. Penelitian dilakukan di BUKP di seluruh wilayah Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sejumlah 50 karyawan BUKP se-Kabupaten Kulon Progo. Analisis data penelitian ini menggunakan program SPSS dengan teknik analisis regresi linier berganda pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo. Hasil penelitian secara parsial kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo, sedangkan rotasi kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo. Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 68,8%.

Kata kunci: kompensasi, kinerja, motivasi kerja, rotasi kerja.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini persaingan antar jasa simpan pinjam di Indonesia sudah semakin ketat, baik antara jasa Bank, jasa Lembaga Keuangan Mikro (LKM), Koperasi, maupun lembaga lain yang didirikan oleh Pemerintah Daerah (BUMD) yang salah satu diantaranya adalah Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) yang terdapat di Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk memenangkan persaingan ataupun sekedar bertahan dalam persaingan saat ini, perusahaan haruslah mampu memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan perusahaan yang seefektif dan seefisien mungkin. Hal ini berdampak pada jasa yang ada untuk menghasilkan produk serta memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini. Pada umumnya perusahaan tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta dapat mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber

daya yang ada secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan tersebut.

BUKP adalah Badan Usaha Kredit Pedesaan Milik Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang didirikan berdasarkan PERDA DIY Nomor 1 Tahun 1989 tentang Badan Usaha Kredit Pedesaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. BUKP didirikan dengan maksud dan tujuan mengembangkan perekonomian pedesaan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat pedesaan dengan menyediakan dana pembangunan dengan prosedur sederhana, cepat dan murah. BUKP didirikan di tiap-tiap kecamatan dalam wilayah Kabupaten dan Kota se Provinsi DIY yang pendiriannya ditetapkan dengan Keputusan Gubernur. Susunan Organisasi dan Tatakerja BUKP ditetapkan dengan Keputusan Gubernur. BUKP sehari-hari dipimpin oleh seorang Kepala yang dalam menjalankan tugasnya dibantu dan membawahi karyawan lainnya. Kepala BUKP melaksanakan kebijaksanaan yang digariskan

Badan Pembina Tingkat I. Jumlah total BUKP DIY yaitu 75 kantor BUKP yang berada di tiap-tiap kecamatan di seluruh wilayah Yogyakarta. Di wilayah Kabupaten Kulon Progo sendiri terdapat 12 kantor BUKP yang bertempat di tiap-tiap kecamatan wilayah Kabupaten Kulon Progo.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [1]. Bagi perusahaan sistem pemberian kompensasi yang baik berdampak terhadap kinerja. Sistem kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan optimal sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Bagi karyawan, sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan dapat memenuhi kebutuhannya serta dapat meningkatkan status dan martabatnya. Hal ini akan lebih memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kebutuhan-kebutuhan lainnya juga dapat terpenuhi.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja [2]. Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rotasi pekerjaan. Pekerjaan yang sifatnya rutin dan itu-itu saja (monoton) akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Dalam beberapa hal sering terdapat permasalahan kerja yang meliputi : ketidaksesuaian kemampuan dengan posisi pekerjaan, ketidaknyamanan dalam bekerja, kebosanan dengan pekerjaan, kurangnya tantangan kerja, dan terjadinya konflik dengan rekan kerja. Karyawan dengan masa kerja dan jabatan tertentu belum berarti mampu membuat karyawan dapat bekerja maksimal karena dengan pengalaman kerja saja belum cukup tanpa diimbangi dengan peningkatan kualitas

pendidikan dan keahlian karyawan. Di lain pihak, karyawan dituntut profesional dalam memberikan pelayanan sehingga dengan permasalahan di atas dikhawatirkan mempengaruhi sikap kerja karyawan yang nantinya juga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hal paling penting yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan atau instansi dalam upaya mengurangi atau menghilangkan kejenuhan dan kebosanan para karyawan dalam pekerjaan sering melakukan rotasi kerja kepada para karyawan. Menurut Robbin [3] rotasi kerja adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Rotasi pekerjaan secara tidak langsung memberikan manfaat bagi organisasi karena karyawan yang mempunyai banyak keterampilan memberi manajemen lebih banyak dalam merencanakan pekerjaan, menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mengisi lowongan-lowongan.

Rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya mapan dan nyaman pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan tersebut harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan juga perilaku karyawan. Kemudian setelah itu perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil.

Berdasarkan obsevasi awal terhadap BUKP Kabupaten Kulon Progo, ada indikasi ketidakberhasilan dalam penerapan rotasi kerja terhadap karyawan. Karena dari rotasi kerja yang dilakukan di BUKP Kulon Progo membuat kinerja mereka sedikit melambat. Hal ini antara lain disebabkan karena terdapat beberapa karyawan yang sudah merasa nyaman di tempat kerja yang lama, sulitnya menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang baru, terjadi perbedaan pendapat dengan rekan kerja yang baru, dan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Ini tentunya membuat karyawan merasa tidak puas dan akibatnya kinerja karyawan menurun akibat rotasi kerja.

Berdasarkan pra survai, kompensasi yang diperoleh karyawan BUKP Kulon Progo adalah masih rendah. Upah dan Gaji yang diterima oleh karyawan BUKP antara lain terdiri atas komposisi gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan beras, tunjangan kesehatan, tunjangan kehadiran, dan upah lembur apabila karyawan melaksanakan lembur kerja. Gaji yang diterima karyawan dirasa

belum sesuai dengan jabatan yang karyawan tanggung. Karyawan juga belum mendapatkan upah lembur saat mereka melaksanakan lembur kerja. Insentif yang diterima oleh tiap karyawan di BUKP belum sesuai dengan hasil kinerja masing-masing karyawan, dan juga belum diberikan secara adil dan sesuai aturan. Tunjangan Hari Raya yang diterima oleh karyawan belum sesuai kebutuhan. BUKP juga belum mengikutsertakan karyawan dalam asuransi-asuransi yang berhubungan dengan kepegawaian. Fasilitas yang diperoleh oleh karyawan juga belum maksimal. BUKP memberikan fasilitas seperti halnya kendaraan dinas, tempat ibadah, jaringan internet, dan juga kredit pegawai. Namun berdasarkan pengamatan peneliti, masih banyak karyawan yang belum mendapatkan fasilitas-fasilitas tersebut.

Menurut Fahmi [4], motivasi merupakan kekuatan energi yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri. Pemenuhan kebutuhan fisiologis yang berupa pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, dan papan untuk sebagian pegawai belum terpenuhi. Hal ini dikarenakan gaji yang diberikan belum sesuai dengan jumlah kebutuhan hidup karyawan. Kebutuhan rasa aman yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai karena untuk pemenuhan kebutuhan ini sudah diatur pemerintah sehingga setiap pengusaha/perusahaan wajib untuk memenuhi. Lingkungan kerja karyawan sudah aman dan minim dengan tindak kejahatan. Kebutuhan sosial karyawan BUKP yang berupa hubungan kerja dengan pimpinan terjalin baik, dan sosialisasi dengan sesama rekan kerja sudah cukup baik. Pemenuhan kebutuhan penghargaan di BUKP masih belum baik. Karyawan berprestasi banyak yang belum mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan. Pimpinan juga tidak pernah memberikan pujian atas hasil kerja karyawannya. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dari karyawan BUKP Kulon Progo masih kurang. Banyak karyawan tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya. BUKP juga belum menempatkan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan. Hal ini berakibat pegawai kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini berdampak pada hasil kinerja yang tidak sesuai target yang diharapkan, pegawai tidak mempunyai dorongan untuk bekerja semaksimal mungkin demi perusahaan sehingga target perusahaan sering tidak tercapai.

Menurut pra survai, tingkat kejenuhan kerja bukanlah penyebab utama terjadinya rotasi kerja di BUKP Kulon Progo. Apabila ada salah satu karyawan mengalami rotasi, terkadang berdampak pula pada terjadinya rotasi kerja terhadap karyawan lainnya, hal ini disebabkan untuk mengisi kekosongan yang ada akibat rotasi tersebut. Dengan rotasi kerja juga selalu tercipta suasana kerja menyenangkan. Karyawan yang di rotasi juga menjadi tidak bergairah dan kurang bersemangat dalam bekerja. Tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diakibatkan oleh rotasi kerja juga terkadang tidak tercapai. Ini dikarenakan rotasi kerja yang disebabkan oleh bukan keinginan sendiri berdampak pada kemerosotan motivasi kerja karyawan, yang akibatnya berdampak pada kinerja karyawan BUKP. Apabila karyawan yang dirotasi telah berumur, terkadang sulit untuk diajari hal-hal baru, sulit juga menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Di lingkup BUKP meski di rotasi kerja namun akan menemukan jenis pekerjaan yang hampir sama, alat penunjang kerja yang sama, dan fasilitas kerja yang hampir sama. Jadi, meskipun di rotasi kerja namun karyawan tidak mendapatkan ilmu dan wawasan yang baru. Persiapan manajemen juga belum baik. Ini terjadi dikarenakan rotasi kerja di lingkungan BUKP tidak dilakukan secara berkala. Rotasi kerja akan mempengaruhi laba perusahaan. Dengan sistem AO, maka nasabah yang telah terbiasa dengan karyawan lama, maka nasabah akan mengikuti kemanapun karyawan tersebut di rotasi. Jadi dengan rotasi kerja, maka laba perusahaan dapat naik, namun dapat juga menurun. Pilihan posisi kerja yang tepat juga tidak tercapai, ini dikarenakan rotasi kerja pada umumnya didasarkan pada kebijakan Pembina Tingkat I yang terkadang melakukan rotasi kerja tanpa adanya tes kemampuan, yang terkadang membuat karyawan yang dirotasi merasa tidak puas/nyaman pada posisi yang baru. Pengembangan hubungan sosial juga sulit dicapai, ini dikarenakan karyawan yang baru dirotasi sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Rotasi kerja yang dijalankan juga tidak mampu mempererat hubungan yang satu dengan karyawan lainnya.

Kinerja yang baik dari sebuah perusahaan dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan. Berdasarkan pra survai, kinerja pegawai BUKP Kabupaten Kulon Progo masih memiliki rata-rata yang rendah. Kualitas kerja yang dihasilkan masih belum seperti yang diharapkan perusahaan. Masih banyak dijumpai kesalahan, pekerjaan kurang rapi, dan tidak lengkap. Karyawan belum mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai SOP.

Karyawan belum mampu bekerja dengan cepat, kurang hati-hati, dan pimpinan tidak merasa puas dengan hasil pekerjaan karyawan. Kuantitas kerja yang dihasilkan juga kurang memuaskan. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu. Target kerja yang telah ditetapkan terkadang tidak tercapai. Kerjasama dengan rekan kerja juga kadang tidak terjadi sesuai harapan perusahaan, hal ini terjadi karena perbedaan pendapat masing-masing karyawan, dan juga adanya perbedaan pandangan dalam menyikapi suatu permasalahan. Rasa Tanggungjawab terhadap pekerjaan masing-masing karyawan juga belum tercapai. Masih banyak karyawan yang mangkir dari pekerjaan, datang terlambat ke kantor, dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Inisiatif kerja juga belum terlihat, hal ini terlihat dari karyawan yang bekerja masih harus diperintah, kurang mampu berinteraksi dengan baik kepada nasabah, dan kurangnya ide-ide baru dan kreatifitas dalam bekerja.

Bagi BUKP, pemberian kompensasi dan tunjangan bermanfaat bagi kemajuan BUKP. Maka untuk mencapai tujuan tersebut, BUKP tentunya berupaya memberikan kompensasi, memotivasi, serta melakukan rotasi kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja yang berkualitas akan menghasilkan kerja yang lebih optimal dan akan mampu membawa BUKP untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka perumusan dalam masalah ini adalah sebagai berikut : Bagaimanakah pengaruh secara simultan antara kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo? Bagaimanakah pengaruh secara parsial antara kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo?

Kompensasi

Kompensasi bagi suatu perusahaan yang berorientasi pada profit merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk dapat memelihara, mempertahankan dan menarik tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan/ organisasi, kompensasi merupakan dorongan bagi karyawan dalam bekerja, juga dapat menjadi pemicu yang tinggi terhadap disiplin kerja dan moral karyawan.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah

perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Simamora [5] mendefinisikan “Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Menurut Hasibuan [1], kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Desler [6] bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Veithzal [7] “Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian balas jasa sehingga dengan kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu masalah kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Adapun dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur pemberian kompensasi [5] diantaranya :

Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah

kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Motivasi Kerja

Motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, baik untuk kepentingan pribadi maupun kepentingan orang lain. Seorang manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang didinginkan karyawan sehingga karyawan mau untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Motivasi adalah kekuatan energy yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu [4].

Menurut Luthans [2] motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Pada prinsipnya seorang pegawai termotivasi untuk melakukan tugas-tugas tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia, dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian, seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu. Pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini [4] membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Dalam organisasi kerja kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan akan gairah kerja, ruang, dan gaji yang digunakan untuk menjamin kelangsungan hidup.

Kebutuhan rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

Kebutuhan sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan bagian dari salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pengembangan. Rotasi kerja pada umumnya meliputi kegiatan mencari, menempatkan, dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan rotasi kerja yang baik selain berguna bagi karyawan itu sendiri, juga berguna bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan, serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Setiap tenaga kerja dapat mengalami kejenuhan pada pekerjaannya dan terutama pada mereka yang tidak dilakukan rotasi kerja. Masalahnya dampak dari jenuh kerja ini bisa berbagai macam, mulai dari turunnya produktivitas, peningkatan emosional diri sampai pada keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Rotasi kerja adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lainnya. Ia juga mengungkapkan bahwa rotasi kerja secara tidak langsung memberikan manfaat bagi organisasi karyawan yang mempunyai

keterampilan memberi manajemen lebih, fleksibilitas dalam merencanakan pekerjaan, menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mengisi lowongan-lowongan. Sehingga dengan adanya rotasi kerja, maka akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan [3].

Model yang berkaitan dengan desain pekerjaan dapat diklasifikasikan sebagai rotasi pekerjaan, perluasan kerja dan sebagainya. Rotasi pekerjaan diperkirakan dapat memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja yang tertinggi ketika penambahan dan pengkayaan pekerjaan secara bersama-sama dapat diterapkan untuk mendesain suatu sistem kerja yang sesuai. Karena sebagian besar menganggap rotasi pekerjaan mampu diterima sebagai metode yang efektif untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja [8].

Dari berbagai pengertian tentang rotasi kerja tersebut diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa rotasi kerja adalah memindah-mindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Adapun yang menjadi sandaran pelaksanaan rotasi pekerjaan yang dikembangkan oleh Kurtulu [9] yaitu :

Tingkat kejenuhan kerja;

Karyawan yang telah lama bekerja di suatu unit bagian pekerjaan akan merasakan kejenuhan dan kebosanan dalam menjalankan aktivitas kerja. Rasa jenuh tersebut jika tidak segera ditangani akan menimbulkan permasalahan baru seperti menurunkan kinerja seorang karyawan.

Tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi;

Karyawan yang telah bekerja di tempat yang sama dalam jangka waktu yang lama tidak akan bertambah pengetahuan, keterampilannya, serta kompetensinya dikarenakan situasi yang monoton. Oleh karena itu dengan dilaksanakannya rotasi kerja dimungkinkan bertambahnya pengetahuan, keterampilan, serta kompetensinya dengan berinteraksi dengan rekan kerja yang baru serta pengalaman kerja yang bertambah.

Persiapan manajemen;

Divisi SDM harus mempersiapkan karyawan baru yang akan mengisi posisi kerja yang kosong apabila karyawan yang lama akan pensiun atau berhenti dari pekerjaan. Oleh karena itu rotasi kerja harus benar-benar dipersiapkan agar tidak terjadi kekosongan, serta laba perusahaan dapat ditingkatkan.

Pilihan posisi kerja yang tepat;

Dengan dilaksanakannya rotasi kerja

dimungkinkan karyawan dapat bekerja sesuai keinginannya, sesuai kemampuannya, dan latar belakang pendidikannya.

Pengembangan hubungan sosial

Dengan pelaksanaan rotasi kerja maka hubungan sosial karyawan akan semakin luas. Dikarenakan lingkungan kerja yang baru memberikan rekan kerja yang baru serta relasi-relasi kemasyarakatan yang baru.

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama [10]. Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja),

dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara [11] yaitu, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hasil penilaian prestasi kerja (performance appraisal) karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka [12].

Dari beberapa pengertian di atas menunjukkan bahwa kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pimpinan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Faktor yang menjadi

sandaran dalam mengukur kinerja adalah yang dikemukakan oleh Mangkunegara [11] yaitu:

Kualitas kerja

Yaitu berkaitan dengan kemampuan karyawan, keterampilan, dan hasil kerja.

Kuantitas kerja

Yaitu berkaitan dengan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pencapaian target.

Kerjasama

Yaitu jalinan kerja dengan rekan dan kekompakan.

Tanggungjawab

Yaitu menyatakan sikap dalam bekerja yang berkaitan dengan hasil kerja dan pengambilan keputusan

Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan demikian inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang dikemukakan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo.

Hipotesis 2 : Kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian secara umum mencakup analisis yang didasarkan pada kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja yang disebut variabel bebas (independent variable). Sedangkan variabel tidak bebas (dependent variable) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah seluruh BUKP di wilayah Kabupaten Kulon Progo Yogyakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi [13] adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo sebanyak 50 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono [13] adalah: "Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan BUKP di Kabupaten Kulon Progo sebanyak 50 orang.

Tabel 1. Sampel Penelitian

No	Kecamatan	Jumlah
1.	Kokap	5
2.	Pengasih	5
3.	Sentolo	4
4.	Galur	5
5.	Lendah	4
6.	Wates	4
7.	Temon	3
8.	Panjatan	4
9.	Girimulyo	4
10.	Samigaluh	4
11.	Kalibawang	4
12.	Nanggulan	4
Jumlah		50

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa hasil rhitung dari semua butir pernyataan instrumen variabel kompensai, motivasi kerja, rotasi kerja, dan kinerja adalah lebih besar dari pada rtabel (0,278). Dengan demikian seluruh pernyataan variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach h's Alpha	Kesimpulan
Kompensasi	0,936	Reliabel
Motivasi Kerja	0,951	Reliabel
Rotasi Kerja	0,887	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,936	Reliabel

Pada tabel tersebut hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai nilai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal sehingga kuisisioner layak disebarkan kepada seluruh responden penelitian.

Uji Asumsi Klasik

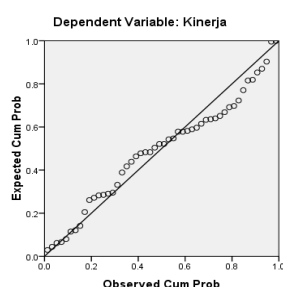
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal [14]. Dalam penelitian ini, uji normalitas dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik normal p-plot. Adapun pengambilan keputusan didasarkan pada:

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar menjauh garis diagonal dan tidak ada titik yang mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari hasil pengujian nampak terlihat bahwa

histogram menunjukkan pola ditribusi normal dan dan grafik p-p plot titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen [14]. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independent). Dalam penelitian ini pengukuran terhadap multikolinearitas menggunakan nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF dibawah 10.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	.705	1.418
MotivasiKerja	.689	1.451
Rotasi Kerja	.905	1.104

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Dari tabel 2 terlihat bahwa ketiga variabel bebas, standart error nya dibawah 1 untuk setiap variabel, hal tersebut menunjukkan bahwa nilai standart error rendah maka multikolinearitas tidak terdeteksi. Berdasarkan nilai tolerance tabel diatas menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 10% (0,01), ini berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Pada tabel juga menunjukkan hal nilai VIF nya tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

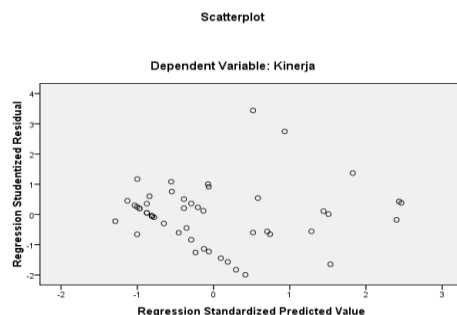
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain [14]. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara Sresid dan Zpred, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-standarized [14]. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk

uji heteroskedastisitas adalah:

Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar hasil pengujian statistik, grafik scatterplots terlihat menyebar dan nampak tidak berpola diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat diasumsikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Regressio n Coefficien ts	T hitung	t tabel (df=47)	Sig t
Kompensa si	.989	5.647	2,012	.000
Motivasi Kerja	.651	4.272	2,012	.000
Rotasi Kerja	-.163	-1.882	2,012	.066
Constanta = 10,704		Standart error = 3.389		
Adjusted R Square = 0,688		R Square = 0,707		
F hitung = 36.982		Sig F = 0,000		

Dari hasil tersebut dapat ditulis :

$$Y = 10,704 + 0,989X_1 + 0,651X_2 - 0,163X_3$$

Uji Hipotesis Secara Simultan (F) Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Rotasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menentukan keputusan digunakan Fhitung dan Ftabel yang dibandingkan dengan hipotesis yang diajukan. Nilai Fhitung untuk regresi ini adalah 36,982 sedangkan nilai Ftabel dapat dilihat dari tabel F statistik dengan melihat

$df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$ atau $50-3 = 47$ adalah 2,80.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	1273.904	36.982	0.000a
Residual	528.176		
Total	1802.080		

Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan untuk variabel kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36,982 > 2,80$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai $\alpha = 0,05$, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikasinya 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansinya 0,05 atau $0,000 < 0,05$ yang berarti secara simultan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo. Dengan demikian semua variabel yang terdapat didalam penelitian ini berpengaruh dan dimensi pada variabel dapat mengidentifikasi adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis Secara Parsial (t) Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Rotasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t ini untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara individu terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan [15]. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel, dimana hipotesis alternatif diterima jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikasi kurang dari 5% atau 0.05. Nilai t hitung dicari pada tabel t dengan rumus $df = n-k$ dan taraf signifikasi 5%. Hasil uji t dengan SPSS for windows adalah:

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	Thitung	Sig.	ttabel
Kompensasi	5.647	0.000	2,012
Motivasi	4.272	0.000	2,012
Rotasi	1.882	0.066	2,012

Sumber : Data primer yang diolah

Menentukan rumusan hipotesis:

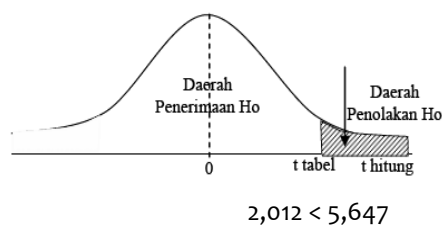
$H_0 : \beta_i = 0$, X_1, X_2, X_3 secara parsial kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_i > 0$, X_1, X_2, X_3 secara parsial kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo

Untuk mengambil kesimpulan dari penelitian menggunakan perbandingan t hitung dan t tabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 5,647, sedangkan nilai t tabel dapat dilihat dari tabel t statistik dengan melihat $df = n-k$ atau $50-3=47$ adalah 2,012. Untuk menentukan daerah penerimaan dan penolakan H_0 yang dapat digambarkan pada kurva dibawah ini :



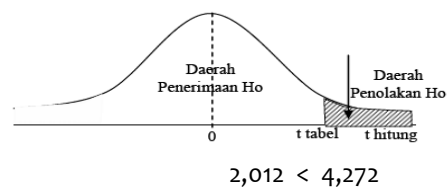
Gambar 3. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Hasil pengujian hipotesis kompensasi (X_1) diperoleh t hitung sebesar 5,647 lebih besar dari t tabel 2,012. Berarti dapat ditarik kesimpulan H_a diterima dan H_0 ditolak, maka ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo. Karena nilai koefisien regresi variabel kompensasi positif sebesar 0,989 maka dapat diartikan semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan BUKP Kulon Progo akan semakin meningkat. Disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUKP Kulon Progo, yang berarti bahwa semua dimensi yang terdapat di dalam semua variabel kompensasi meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo.

Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo

Untuk mengambil kesimpulan dari penelitian menggunakan perbandingan t hitung dan t tabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 5,647, sedangkan nilai t tabel dapat dilihat dari tabel t statistik dengan melihat $df = n-k$ atau $50-3=47$ adalah 2,012. Untuk menentukan daerah penerimaan dan penolakan H_0 yang dapat digambarkan pada kurva dibawah ini :



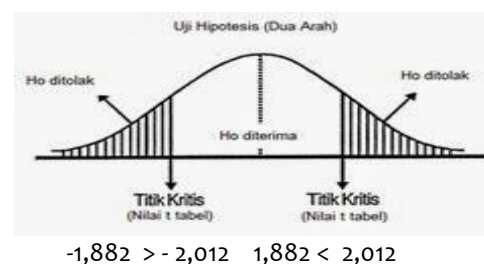
Gambar 4. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Hasil pengujian hipotesis motivasi kerja (X_2) diperoleh t hitung sebesar 4,272 lebih besar dari t tabel 2,012. Berarti dapat ditarik kesimpulan H_a diterima dan H_0 ditolak, maka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo. Karena nilai koefisien regresi variabel kompensasi positif sebesar 0,651 maka dapat diartikan semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan BUKP Kulon Progo akan semakin meningkat. Disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUKP Kulon Progo, yang berarti bahwa semua dimensi yang terdapat di dalam semua variabel motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo.

Uji Hipotesis Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo

Untuk mengambil kesimpulan dari penelitian menggunakan perbandingan t hitung dan t tabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah -1,882, sedangkan nilai t tabel dapat dilihat dari tabel t statistik dengan melihat $df = n-k$ atau $50-3=47$ adalah 2,012.

Untuk menentukan daerah penerimaan dan penolakan H_0 yang dapat digambarkan pada kurva dibawah ini :



Gambar 5. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Hasil pengujian hipotesis rotasi kerja (X_3) diperoleh t hitung sebesar -1,882 lebih besar dari

$t_{tabel} - 2,012$ atau $1,882 < 2,012$. Berarti dapat ditarik kesimpulan H_a ditolak dan H_o diterima, maka ini menunjukkan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel rotasi kerja negatif dan dengan taraf signifikansi 0,066 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUKP Kulon Progo, yang berarti bahwa semua dimensi yang terdapat di dalam semua variabel rotasi kerja meliputi tingkat kejenuhan kerja, tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi, persiapan manajemen, pilihan posisi kerja yang tepat, dan hubungan sosial, tidak mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tergantung. Bila nilai R^2 makin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tertentu. Besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah dari 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien determinasi berganda suatu persamaan mendekati nol, maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat, sebaliknya semakin mendekati satu, nilai koefisien determinasi berganda suatu variabel bebas terhadap variabel terikat maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap nilai variabel terikat. Hasil SPSS for windows 16.0 koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,688 atau 68,8% berarti kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja. Sedangkan sisanya 31,2% dapat diterangkan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Pengaruh sebesar 68,8% dapat diartikan variabel bebas belum dapat memmpengaruhi terlalu besar pada variabel terikat, padahal nilainya yang positif jika terus ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo. Meskipun nilainya 68,8% akan tetapi kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja karyawan BUKP Kulon Progo tetap harus ditingkatkan mengingat pengaruhnya yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa,

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $5,647 > 2,012$ dengan taraf signifikansi 0,000.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $4,272 > 2,012$ dengan taraf signifikansi 0,000.

Rotasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-1,882 < 2,012$ dengan taraf signifikansi 0,066.

Kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36,982 > 2,80$ dengan taraf signifikansi 0,000.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,688 atau 68,8% berarti variasi variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja. Sedangkan sisanya 31,2% dapat diterangkan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis yang diambil, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

Koefisien determinasi menunjukkan besaran antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dimana kompensasi, motivasi kerja, dan rotasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,688 atau 68,8% walaupun dilihat dari pengaruhnya berpengaruh positif dan signifikan, tentunya jika faktor-faktor ini terus ditingkatkan maka akan dapat memepengaruhi kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo menjadi lebih optimal.

Pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo. Namun pada rotasi kerja menunjukkan angka yang negatif, oleh sebab itu penulis memberi saran agar pelaksanaan rotasi kerja di BUKP Kabupaten Kulon Progo di evaluasi kembali. Kompensasi harus ditingkatkan dan

disesuaikan dengan keadaan sekarang. Motivasi kerja harus selalu dipupuk, baik dari diri sendiri maupun dari pihak lain agar kinerja karyawan semakin meningkat. Dalam penelitian ini rotasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan hasil yang diperoleh adalah negatif. Maka dari itu penulis memberi saran agar rotasi kerja bagi karyawan BUKP Kabupaten Kulon Progo di evaluasi kembali pelaksanaannya. Penulis menyarankan agar sebelum dilakukan rotasi kerja hendaknya karyawan diberikan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan, sehingga saat terjadi rotasi kerja karyawan dapat dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan dan tugas yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara., 2012.
- [2] F. Luthans, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2006.
- [3] S. P. T. A. J. Robbin, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia, 2008.
- [4] Fahmi, "Teori Hirarki Motivasi dari Abraham Maslow," 2013. <http://rajabpresentasi.co./2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow>. (accessed Apr. 14, 2018).
- [5] B. Simamora, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia, 2004.
- [6] G. Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks, 2010.
- [7] R. Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya., 2011.
- [8] Arrizal, "Pelatihan Pegawai Dapat Meningkatkan Profesionalisme, Prestasi Kerja Tinggi dan Karier Sukses," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, 2011.
- [9] K. Kurtulu, "The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations," *Bus. Econ. Res. J.*, vol. 1, no. 3, pp. 69–85, 2010, [Online]. Available: www.berjournal.com.
- [10] R. Veithzal and Basri, *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- [11] A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- [12] U. Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama., 2008.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- [14] I. Ghozali, *Model Persamaan Struktural Konsep Aplikasi dengan program AMOS 16.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- [15] M. Kuncoro, *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, 1st ed. Yogyakarta: AMP YKPN, 2001.