

# PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL 88 MANGGA BESAR

*Etty Nurwati*

*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

*Febriansyah Ramadhan*

*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

## ABSTRACT

**Purpose-** This study aims to determine the competency, motivation, work rotation affect partially and simultaneously on employee performance at Hotel 88 Mangga Besar.

**Design/methodology/approach-** The population in this study were employees at Hotel 88 Mangga Besar, with samples used in this study as many as 100 people. The sampling technique used is saturated sampling. Data analysis method used in this research is validity test, relicompetency test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and linearity test). While hypothesis testing includes F test, t test and partial correlation analysis and coefficient of determination ( $r^2$ ).

**Findings-** From the analysis results can be seen that Competency ( $X_1$ ), Motivation ( $X_2$ ), and Work Rotation ( $X_3$ ) has an influence on both partial and simultaneous employee performance.

**Keywords :** Competency, Motivation, Performance, and Work Rotation.

## Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi dan perlu mendapat perhatian serta pengkajian yang lebih dalam. Sumber daya manusia merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga dan sangat mempengaruhi sumber daya lain serta hasil dari organisasi. Karena bagaimanapun juga manusia yang akhirnya akan menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan kompetensi, motivasi dan rotasi kerja yang baik sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Kompetensi, motivasi dan rotasi kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya karena dengan adanya

faktor tersebut akan tercipta tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar yang baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Baik dalam kuantitas, artinya jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam perusahaan tersebut. Apabila para karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Hotel 88 Mangga Besar merupakan salah satu perusahaan jasa yang sedang berkembang dan baru berdiri pada bulan Desember tahun 2012. Hotel 88 Mangga Besar merupakan hotel berbintang tiga yang memiliki 163 kamar dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung seperti restaurant, meeting room, dan laundry service. Hotel 88 Mangga Besar memiliki presentase tingkat hunian yaitu 90 % setiap tahunnya. Sebagai perusahaan yang memiliki misi menyediakan produk yang bermutu dan pelayanan yang profesional dituntut untuk mendapatkan

karyawan yang memiliki potensi dan berkualitas. Karyawan yang berkualitas mampu meningkatkan kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

Kompetensi merupakan keahlian kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Kompetensi berarti kapasitas ketrampilan, pengetahuan dan sikap kerja seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kompetensi dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi dapat diukur dari seberapa tepat seorang individu dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan, seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, karena hal tersebut dapat menjadi tolak ukur bahwa individu tersebut memiliki kompetensi yang baik dalam pekerjaannya.

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri (faktor intrinsik) dan faktor yang dari luar diri (faktor ekstrinsik). Motivasi menggerakkan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai maupun motivasi yang timbul dari diri pegawai itu sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Motivasi dalam diri dapat dipicu dari hasrat ingin maju atau ingin mengubah pola pikir agar menjadi lebih baik dari sebelumnya, sehingga faktor intrinsik tersebut muncul dalam diri individu. Sedangkan faktor dari luar akan

timbul dari berbagai macam sumber seperti keluarga, teman-teman, dan lingkungan sekitar. Dalam diri kita akan termotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan bermanfaat untuk lingkungan maupun organisasi.

*Rotasi* merupakan faktor yang mampu meningkatkan variasi tugas yang dimiliki seseorang dengan cara memindahkan seorang petugas untuk melakukan tugas yang lain yang berbeda dengan sebelumnya. Manfaat dari rotasi akan dapat memberikan kesegaran baru bagi pegawai rasa jenuh dan depresi yang menghimpit karena kelamaan bekerja pada jabatan tertentu akan hilang, setelah dilakukan rotasi suasana baru diharapkan dapat memicu motivasi untuk lebih maju dan mendatangkan tingkat produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Tantangan demi tantangan baru dari tugas jabatan baru diharapkan akan mendorong bersangkutan untuk bekerja lebih giat lagi.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Dalam menentukan kinerja karyawan, perusahaan harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja. Jadi apabila perusahaan merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kompetensi apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari para karyawan tersebut, perusahaan harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja karyawan tersebut tidak akan mengalami peningkatan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah

dikemukakan di atas maka tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel 88 Mangga Besar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel 88 Mangga Besar.
3. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel 88 Mangga Besar.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel 88 Mangga Besar.

## **Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

### **Kompetensi**

Menurut Robbins dalam Wibowo [1] kompetensi atau *competency* menunjukkan kapasitas individu untuk menunjukkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini. Kompetensi menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting: *intellectual* dan *physical abilities*. Pada hakikatnya kompetensi dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuannya [1].

### **Dampak Kompetensi**

Menurut Wibowo [1] kompetensi atau *competency* berdampak pada *job performance* atau kinerja dan *commitment* atau komitmen, namun tergantung pada jenis kompetensi yang mana, *cognitive*, *emotional*, atau *physical*. Tekanannya adalah pada *general cognitive competency* karena merupakan bentuk kompetensi yang paling relevan untuk semua pekerjaan. Hal tersebut terjadi karena pekerjaan dengan *general cognitive competency* lebih tinggi

cenderung lebih baik dalam pembelajaran dan pengambilan keputusan. Menurut Colquit, Lepine, dan Wesson dalam Wibowo [1] terhadap pandangan tersebut terdapat tiga keberatan sebagai berikut :

1. *Cognitive competency* cenderung lebih kuat berkorelasi dengan *task performance* dari pada *citizenship behaviour* atau *counter productive behavior*. Peningkatan jumlah pengetahuan kerja membantu pekerja menyelesaikan tugas pekerjaan, tetapi tidak perlu mempengaruhi pilihan untuk membantu rekan atau berhenti melanggar aturan penting.
2. Korelasi positif antara *cognitive competency* dan *performance* bahkan lebih kuat dalam pekerjaan yang kompleks atau situasi yang menuntut penyesuaian.
3. Orang dapat melakukan *test general cognitive competency* dengan buruk untuk alasan selain dari pada kekurangan *cognitive competency*. Sebagai contoh orang yang berasal dari latar belakang ekonomi kurang menguntungkan mungkin melakukan tes buruk, bukan karena kekurangan *cognitive competency*, tetapi karena mereka tidak mempunyai kesempatan pembelajaran yang diperlukan untuk memberikan respon yang tepat.

### **Indikator Kompetensi**

Menurut Moenir [2] ada 3 indikator kompetensi dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil maksimal, yaitu:

1. *Technical Skill* (Kompetensi Teknis) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kompetensi bersifat manusiawi) adalah kompetensi untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. *Conceptual Skill* (Kompetensi Konseptual) adalah kompetensi untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami diantara unsur-unsur itu.

## Motivasi

Menurut Widodo [3] Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong prilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Heller dalam Wibowo [1] Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, insentif [4]. Sedangkan menurut Fahmi [5] Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

## Sumber Motivasi

Menurut Suwatno dan Priansa [6] teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik). Selanjutnya akan dijelaskan sumber motivasi tersebut sebagai berikut:

- a. Motivasi Intrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap

individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri.

- b. Motivasi Ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsangan dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

## Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Menurut Mangkunegara [7] terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Prinsip partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai pemimpin.
2. Prinsip komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap yang diinginkan pegawai bawahan, akan

memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

### **Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Afandi [8] dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu :

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemanagat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator:
  - a. Balas jasa, yaitu: gaji dan tunjangan yang diterima karyawan, mencakup gaji pokok, tunjangan langsung, seperti bonus, bagian laba, pensiun, asuransi jiwa, kendaraan, perumahan, pengobatan, dan makanan, ataupun tidak langsung
  - b. Kondisi kerja, yaitu: sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.
  - c. Fasilitas kerja, yaitu: fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator:
  - a. Prestasi kerja, yaitu: kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
  - b. Pengakuan dari atasan, yaitu: bahwa karyawan menginginkan pengakuan dari atasan hasil kinerja mereka dengan gaji yang sepadan dengan performa mereka.
  - c. Pekerjaan itu sendiri, yaitu: keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

### **Rotasi Kerja**

Menurut Fahmi [5] rotasi adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi karyawan yang bersangkutan sehingga mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik. Menurut Afandi [8] rotasi pekerjaan merupakan salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas pekerjaan mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaan tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Sedangkan menurut Robbins dalam Ricardianto [9] rotasi pekerjaan adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain.

### **Tujuan Rotasi Kerja**

Menurut Fahmi [5] dilakukannya rotasi pekerjaan bukan tanpa tujuan yang jelas, namun memiliki maksud yang jelas dan tujuan yang jelas. Maka secara umum ada beberapa tujuan, yaitu:

- a. Membangun penguasaan ilmu yang lebih dalam pada setiap divisi perusahaan secara penuh
- b. Membangun hubungan yang lebih akrab dengan setiap karyawan di berbagai divisi yang ikut merasakan rotasi pekerjaan tersebut
- c. Membangun konsep aplikasi kaderisasi pada calon pemimpin secara aplikatif dan terukur
- d. Memberikan pembuktian kepada para karyawan bahwa pemilihan pemimpin dilakukan dengan cara yang sangat adil tanpa ada faktor bersifat tiba-tiba akan tetapi melalui proses yang panjang dan yang bersangkutan telah menunjukkan kopetensinya pada saat ia ditugaskan di berbagai divisi.

## Dimensi dan Indikator Rotasi Kerja

Menurut Afandi [8] ada 3 indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi pekerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan (Employee's Competency): menunjukkan kecakapan karyawan, seperti kecerdasan dan keterampilan.
2. Pengetahuan karyawan (Employee's Knowledge): Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip, atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.
3. Kebosanan/kejujenuhan karyawan (Employee's Boredom): situasi emosi yang dialami oleh seseorang berupa rasa lelah tuntutan pekerjaan yang dirasakan berlebihan

## Kinerja

Menurut Fahmi [5] kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu [10].

Menurut Parwirosentono dalam Sinambela [11] kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

## Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo [12] sasaran kinerja merupakan pernyataan secara

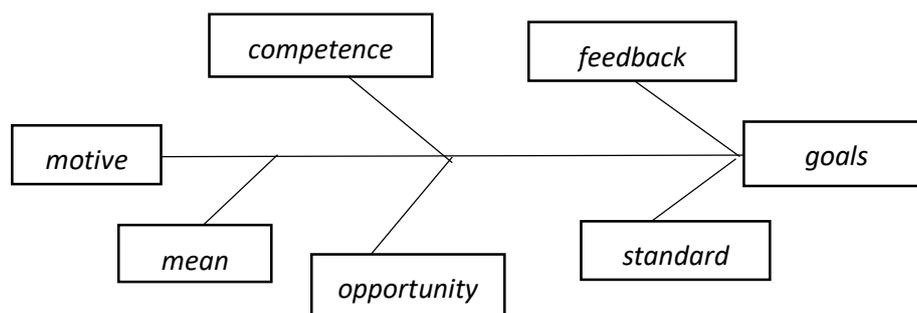
spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya:

1. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja;
2. *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer;
3. *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan;
4. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai; dan
5. *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

## Indikator Kinerja

Menurut Lohman dalam Abdullah [13] indikator kinerja (*Performance Indicators*) adalah suatu variable yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Menurut Abdullah [13] indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mahsun dalam Abdullah [13] indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo [12] Terdapat tujuh indikator kinerja, dan tujuh indikator kinerja yang digambarkan dalam tabel sebagai berikut:



**Gambar 1. Indikator Kinerja**

1. Tujuan. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan balik. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif. Motif merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang. Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

**Penelitian Terdahulu**

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

1.	Penulis	Dirandita Martira Kusumadewi [14]
	Judul	Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta
	Metode	Analisis regresi berganda
	Hasil	Disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama (simultan). Variabel pegawai benar-benar dijelaskan oleh variabel kompetensi kerja dan motivasi kerja sebesar 53,60% sedangkan sisanya 46,40%
2.	Penulis	Askolani dan Ressi J Machdalena [15]
	Judul	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Inti (Persero) Bandung
	Metode	Analisis regresi berganda
	Hasil	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja yaitu sebesar 54,9% dan pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja yaitu sebesar 70,8%. Kedua pengaruh tersebut termasuk pada kategori sedang, sementara secara simultan Motivasi dan Kompetensi kerja menghasilkan pengaruh lebih besar terhadap kinerja yaitu sebesar 72,8% yang menunjukkan tingkat korelasi kuat.
3	Penulis	Taufikur Rahman dan Siti Solikhah [16]
	Judul	Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah
	Metode	Analisis regresi berganda

Tabel Lanjutan

Hasil	Hasil uji F-test menunjukkan bahwa rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) sebesar 0,883 ini berarti kontribusi variabel independen (rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 88,3% sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.
4	Penulis Tunggal Triwardhan, Sudarsih, dan Chairul Saleh [17]
Judul	Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember
Metode	Path Analisis
Hasil	Semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu rotasi pekerjaan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dengan nilai signifikan < 0,05. Begitupula dengan rotasi pekerjaan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
5	Penulis Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian [18]
Judul	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung
Metode	Analisis SEM
Hasil	Diketahui nilai R-Square untuk kinerja karyawan sebesar 0,235, memiliki arti bahwa prosentase besarnya kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja adalah sebesar 23,5%. Sisanya sebesar 76,5% dijelaskan faktor lain di luar model yang diteliti. Sedangkan nilai R-Square untuk motivasi kerja adalah sebesar 0,085, memiliki arti bahwa prosentasi besarnya motivasi kerja yang dapat dijelaskan oleh kompetensi adalah sebesar 8,5%. Sisanya sebesar 91,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang diteliti.
6	Penulis Choirul Anwar Satria Yudha, Bambang Swasto, dan Ika Ruhana [19]
Judul	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)
Metode	Analisis regresi berganda
Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai uji F dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $130,680 > 3,115$ dan dengan nilai $(sig) F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai Adjusted R Square menunjukkan angka 0,767 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 76,7% terhadap kinerja karyawan.

## Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan sementara dari sebuah penelitian. Hipotesis masih akan diuji kembali untuk mendapatkan hasil uji yang akurat. Hipotesis dari penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel 88 Mangga Besar.
2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel 88 Mangga Besar.
3. Terdapat pengaruh signifikan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel 88 Mangga Besar.
4. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi, motivasi, dan rotasi kerja

terhadap kinerja karyawan di Hotel 88 Mangga Besar.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh 20 responden dengan 4 variabel dan total 24 pernyataan diketahui semua pernyataan dalam variabel kompetensi, variabel motivasi, variabel rotasi kerja, variabel kinerja dinyatakan valid, karena nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,444 pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0,05).

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Tidak Valid	Valid
Kompetensi	0	6
Motivasi	0	6
Rotasi	0	5
Kinerja	0	7

### Uji Reliabilitas

Secara keseluruhan uji reliabilitas pada 20 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Hasil uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompetensi	0,818	Reliabel
Motivasi	0,603	Reliabel
Rotasi	0,754	Reliabel
Kinerja	0,681	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 menurut Ghazali [20] sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

### Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Tabel 4 adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 24.

Dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata  $\alpha = 5\% = 0,05$ , nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov Smirnov pada tabel di atas ditemukan nilai signifikansi adalah 0,444  $> 0,05$ , dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

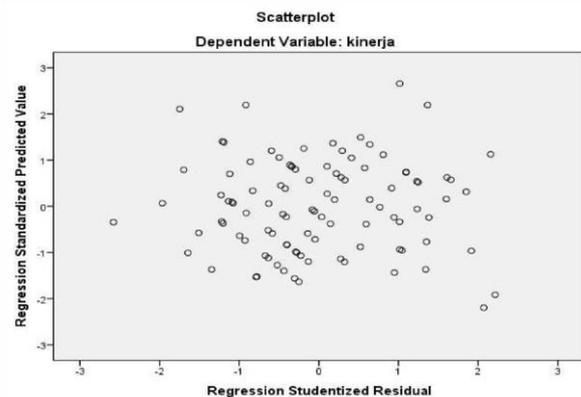
**Tabel 4. Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,24237081
Most Extreme Differences	Absolute Positive	0,070
	Negative	0,070
Kolmogorov-Smirnov Z		.719
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>cd</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi

heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable*. dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,829	1,206
Motivasi	0,550	1,819
Rotasi Kerja	0,561	1,781

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak

ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 untuk keempat variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah empat variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 24 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Empat variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada Linierity kurang dari 0,05.

**Tabel 6. Uji Linearitas berdasarkan nilai linierity**

ANOVA Table							
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja * Kompetensi	Linearity	158,628	1	158,628	26,006	.000	
Kinerja * Motivasi	Linearity	195,246	1	195,246	32,292	.000	
Kinerja * Rotasi Kerja	Linearity	190,997	1	190,997	33,900	.000	

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 24 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $x_1$  pada linierity sebesar 0,000 dan nilai signifikansi  $x_2$  pada linearity 0, dan nilai signifikansi  $x_3$  pada linearity 0. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompetensi, variabel motivasi, dan variabel rotasi kerja terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 24, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel kompetensi, variabel motivasi, dan variabel rotasi kerja dengan kinerja karyawan disajikan pada tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7. Model regresi linear berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Co efficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7,138	3,308	
Kompetensi	0,405	0,134	0,272
Motivasi	0,261	0,120	0,238
Rotasi Kerja	0,227	0,102	0,241

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah: Kinerja karyawan = 7,138 + 0,405 kompetensi + 0,261 motivasi + 0,227 rotasi kerja +  $\epsilon$

1. Nilai konstanta = 7,138 memberikan arti bahwa kinerja akan bernilai 7,138 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Nilai kompetensi sebesar 0,405 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,405 kali
3. Nilai motivasi sebesar 0,261 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,261 kali.

4. Nilai rotasi kerja sebesar 0,227 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan rotasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,227 kali.

### Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel 88 Mangga Besar maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

**Tabel 8. Uji Anova**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	281.596	3	93.865	18.102	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	497.794	96	5.185		
Total	779.390	99			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Rotasi

Dengan menggunakan taraf nyata, diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian ditolak dan diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel kinerja secara simultan terhadap kompetensi, motivasi, dan rotasi kerja di Hotel 88 Mangga Besar. Dengan demikian variabel kompetensi, motivasi, dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumadewi [14] dan Rahman & Solikhah [16] yang hasil

penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan rotasi kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut Parwirosentono dalam Sinambela [11] kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Karyawan Hotel 88 Mangga Besar mempunyai kompetensi yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan dengan memberikan pelayanan yang maksimal pada pelanggannya sehingga pelanggan merasa puas dan mau menginap kembali di Hotel 88 Mangga Besar. Selain itu, karyawan Hotel 88 juga mempunyai motivasi tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya yang didukung dengan adanya rotasi kerja yang baik yang dapat menghilangkan kejenuhan karyawan, hal itulah yang membuat karyawan menghasilkan kinerja yang baik yang dapat menjadikan perusahaan menjadi lebih maju kedepannya.

### Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kompetensi, motivasi, rotasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

**Tabel 9. Uji Parsial dengan Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
(Constant)	2,158	0,033
Kompetensi	3,032	0,003
Motivasi	2,168	0,033
Rotasi Kerja	2,216	0,029

Berdasarkan hasil uji pada table 9 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Kompetensi

Dari hasil uji t untuk variabel kompetensi diperoleh nilai signifikansi 0,003 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka  $0,003 < 0,05$  yang berarti diterima dan ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa variabel kompetensi hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa semakin baik suatu kompetensi maka

kinerja semakin tinggi. Kompetensi hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan Askolani dan Machdalena [15] dan Kusumadewi [14] bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Robbins dalam Wibowo [1] kemampuan atau *competency* menunjukkan kapasitas individu untuk menunjukkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Pada hakikatnya kompetensi dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan hotel 88 mempunyai kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan pada saat bergabung, pelamar melalui seleksi dan perusahaan melihat latar belakang pendidikan. Calon karyawan sebelumnya akan melakukan interview dan akan diberikan tes untuk departement yang dipilih. Setelah memenuhi kreteria perusahaan, karyawan akan diterima untuk bekerja di Hotel 88 Mangga Besar. Ketika karyawan sudah bekerja maka akan diadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan demi kemajuan perusahaan. Jika kompetensi yang diterima melampaui harapan perusahaan, maka kompetensi dipersepsikan sebagai kualitas ideal jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hotel 88 Mangga Besar adalah salah satu hotel bisnis yang bagus di jakarta, oleh karena itu untuk menjaga kompetensi karyawan Hotel 88 Mangga Besar membuat pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dalam mengerjakan tugas hotel agar medapatkan hasil lebih baik.

## 2. Variabel Motivasi

Hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,033 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka  $0,033 < 0,05$  yang berarti diterima dan ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik suatu motivasi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Motivasi hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman dan Solikhah [16] bahwa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Widodo [3] motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong prilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Karyawan Hotel 88 Mangga Besar mempunyai motivasi yang tinggi, karena karyawan diberikan training setiap bulan untuk menambahkan percaya diri dan yakin bahwa ada kesempatan untuk maju dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati. Serta perusahaan mengadakan sistem *reward* untuk karyawan terbaik setaip tahunnya (*best employee of the years*), berupa uang dan *voucher* menginap. Jika karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka suatu pekerjaan akan menjadi lebih mudah, dan perusahaan akan menjadi lebih baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi karyawan, manajemen Hotel 88 Mangga Besar selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawannya

untuk bisa memberikan kinerja yang terbaik dan tetap terjaga untuk perusahaan.

## 3. Variabel Rotasi Kerja

Hasil uji t untuk variabel rotasi kerja diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,029 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka  $0,029 < 0,05$  yang berarti diterima dan ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja membuat karyawan menjadi menguasai semua pekerjaan dan mengetahui pekerjaan yang baik untuk karyawan tersebut. Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triwardhana, Sudarsih, & Saleh [17] bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Fahmi [5] rotasi adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi karyawan yang bersangkutan sehingga mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik.

Karyawan Hotel 88 Mangga Besar mendapatkan kesempatan untuk melakukan rotasi kerja ke pekerjaan yang diminati, dengan ini perusahaan dapat mengizinkan melakukan training diluar jam kerja. Setelah karyawan sudah menguasai pekerjaan yang sudah dipelajari, maka perusahaan akan memindahkan karyawan tersebut jika ada kesempatan untuk mengisi posisi yang diinginkan. Dengan ini karyawan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan sesuai keinginan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja sangat berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Hotel 88 Mangga Besar adalah hotel yang memiliki lingkungan kerja yang baik untuk karyawan. Oleh karena itu rotasi kerja Hotel 88 Mangga Besar sangat baik, karyawan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan ilmu yang disukai, karena dengan adanya rotasi diharapkan karyawan dapat melakukan

pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini akan membuat karyawan tidak merasa bosan atau jenuh bekerja di Hotel 88 Mangga Besar.

### Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 10. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi**

Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	Rtabel	Kesimpulan
Kompetensi	0,296	Lemah	8,7%	0,196	Nyata
Motivasi	0,216	Lemah	4,7%	0,196	Nyata
Rotasi Kerja	0,221	Lemah	4,9%	0,196	Nyata
Simultan	0,601	Kuat	36,1%	0,196	Nyata

Berdasarkan hasil analisis tabel 10 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel kompetensi dengan kinerja adalah 0,296, artinya ada hubungan linear yang nyata tetapi lemah antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan secara parsial. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika suatu kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hubungan yang lemah antara kompetensi dengan kinerja, hal ini disebabkan masih adanya pendapat netral dari karyawan terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan misalnya sebanyak 21 responden (21%) menyatakan tidak mampu mengambil sikap jika terjadi masalah dalam pekerjaannya. Artinya, karyawan belum sepenuhnya yakin dengan kompetensi yang dimilikinya untuk menyelesaikan masalah yang terjadi.

Nilai koefisien determinasi variabel kompetensi sebesar 8,7% memberi arti bahwa variabel kompetensi menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan di Hotel 88 Mangga Besar secara parsial adalah 8,7%. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan menurut Menurut Robbins dalam Wibowo [1] kemampuan atau *competency* menunjukkan kapasitas

individu untuk menunjukkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini. Kompetensi menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting: *intellectual* dan *physical abilities*.

Koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah 0,216, artinya adalah ada hubungan yang nyata tetapi rendah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan secara parsial. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika suatu kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hubungan yang lemah antara motivasi dengan kinerja, hal ini disebabkan masih adanya pendapat tidak setuju dari karyawan terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan misalnya sebanyak 11 responden (11%) menyatakan karyawan tidak merasa senang karena atasan tidak selalu memberi pujian terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan dengan baik. Artinya, karyawan sangat mengharapkan adanya pujian yang diberikan oleh atasan untuk memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 4,7% memberi arti bahwa variabel motivasi untuk menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan di Hotel 88 Mangga Besar secara parsial adalah 4,7%. Hal ini sesuai dengan pengertian motivasi menurut Luthans [4] motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, insentif.

Pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel rotasi kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,221, artinya ada hubungan yang nyata tetapi rendah antara variabel rotasi kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. Nilai diatas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika suatu rotasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hubungan yang lemah antara rotasi kerja dengan kinerja, hal ini disebabkan masih adanya pendapat tidak setuju dari karyawan terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan misalnya sebanyak 18 responden (18%) menyatakan tidak bersedia untuk dirotasi untuk menghilangkan kejenuhan dalam bekerja. Artinya, karyawan tidak ingin dirotasi dikarenakan pekerjaan yang sekarang mereka lakukan masih nyaman dan karyawan tidak merasa jenuh.

Nilai koefisien determinasi variabel rotasi kerja sebesar 4,9% memberi arti bahwa kompetensi variabel rotasi kerja menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan di Hotel 88 Mangga Besar secara parsial adalah 4,9%. Hal tersebut sesuai pengertian rotasi kerja menurut Afandi [8] rotasi pekerjaan merupakan salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas pekerjaan mereka, hal tersebut perlu jika

karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaan tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Dengan demikian, dengan adanya rotasi kerja maka karyawan dapat menguasai pekerjaan yang lain dengan senang hati tanpa ada rasa jenuh.

Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kompetensi, motivasi, dan rotasi kerja secara simultan adalah 0,601, artinya ada hubungan yang nyata pada kategori sedang dan positif antara variabel kompetensi, motivasi, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel 88 Mangga Besar. Kompetensi ketiga variabel tersebut untuk menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 36,1%, hal ini memberi arti bahwa presentase pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,1%.

Pengaruh kompetensi, motivasi, dan rotasi kerja ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan pada penelitian sebelumnya Askolani dan Machdalena [15] dan juga penelitian sebelumnya Rahman dan Solikhah [16] yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi, motivasi, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sesuai teori menurut Parwirosentono dalam Sinambela [11] kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Hotel 88 Mangga Besar dapat ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 8,7%.
2. Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 4,7%.
3. Variabel Rotasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 4,9%.
4. Variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Rotasi kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 36,1%.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel 88 Mangga Besar melalui kompetensi, motivasi dan rotasi kerja, maka diajukan saran kepada perusahaan, sebagai berikut:

1. Hotel 88 Mangga Besar harus memberikan motivasi untuk kepentingan bersama. Motivasi yang diberikan salah satunya dengan cara seorang atasan memberika pujian atau menghargai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Apabila karyawan sudah nyaman dan mempunyai kinerja yang bagus maka perusahaan seharusnya memberi kesempatan untuk karyawan tersebut pindah ke posisi yang lebih baik, atau dengan nama lain *upgrade* posisi agar ada jenjang karir untuk karyawan kedepannya.
2. Membuat adanya penghargaan terhadap karyawan bukan hanya setahun sekali tetapi sebulan sekali (*best employee of the month*), agar karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, bukan hanya untuk kemajuan

perusahaan tetapi penghargaan untuk karyawan tersebut.

### Daftar Pustaka

- [1.] Wibowo. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketiga*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- [2.] Moenir, H.A.S. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di Indoneisa*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [3.] Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [4.] Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- [5.] Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabet.
- [6.] Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [7.] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [8.] Afandi, Pandi. 2016. *Concept dan Human Resources Management*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- [9.] Ricardianto, Prasadja. 2014. *Human Capital Management*. Bogor: IN Media.
- [10.] Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [11.] Sinambela, Litjen Poltak. 2017. *Manajemen SDM*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- [12.] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada. Vol. 7, No. 2, desember 2016, Hal. 23-49.
- [13.] Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Banjarmasin: Aswaja.
- [14.] Dirandita Martira Kusumadewi. 2013. Analisis pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di seksi perdagangan luar negeri dinas perindustrian perdagangan kota Surakarta. Skripsi : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [15.] Askolani, dan Ressi J Machdalena. 2012. Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pt.inti (persero) Bandung. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 1, No. 1, Hal. 31-44.
- [16.] Taufikur Rahman dan Siti Solikhah. 2016. Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Muqtasid*.
- [17.] Triwardhana, Tunggal, Sudarsih, dan Chairul Saleh. 2014. Analisis pengaruh rotasi pekerjaan dan pelatihan terhadap motivasi dan kinerja karyawan bank pembangunan daerah jawa timur cabang jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. Universitas Jember
- [18.] Setiawan, Alan Hidayat, dan Siagian, Hotlan. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *Jurnal AGORA*. Vol. 5, No. 3.
- [19.] Choirul Anwar Satria Yudha, Bambang Swasto, dan Ika Ruhana. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2, No. 2.
- [20.] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPF Universitas Diponegoro.