

**PENGARUH PENGHARGAAN, ROTASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN DAN KINERJA**

Penelitian pada CV. Agung Tani di Tosarirejo RT.01 RW.06
Jaraksari Wonosobo

JURNAL PENELITIAN



Ditulis Oleh :

Nama : Azwar Ardyansah
Nomor Mahasiswa : 10311197
Jurusan : Manajemen

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2016**

PENGARUH PENGHARGAAN, ROTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA

Penelitian pada CV. Agung Tani di Tosarirejo RT.01 RW.06

Jaraksari Wonosobo

Oleh:

Azwar Ardyansah

azwarardiansah@gmail.com (email)

Universitas Islam Indonesia

ABSTRACT

The effort to work up employe's performance can be reached by noticed the factors which can influence the employe's performance such as reward, punishment, job rotation, and satisfaction. Reward means , gift, price, appreciation and honorarium. Job rotation is worker displacement from one specialization to another specialization. Satisfaction of employe performance is an individual feeling for his job. This research aimed to know the effect of reward to satisfaction, performance reward, job rotation, and satisfaction performance. The population of this research is all employe of CV Agung Tani, fertilizer distributor addressed in Tosari Rejo RT.01 RW.06 Jaraksari, Wonosobo postal code 56311. There is 60 responden in this research which is employe of CV Agung Tani. The type of data is primary data. The method of data collection is questionnaire and interview. To analyse collected data, writer used regression analysis. The result shows that reward have a positive effect to employe's satisfaction and employe's performance. Job rotation have a positive effect to employe's performance and satisfaction have a positive effect to employe's performance of CV Agung Tani.

Keyword: *reward, satisfaction, job rotation, performace*

ABSTRAK

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu penghargaan, hukuman, rotasi kerja dan kepuasan. Penghargaan berarti ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Rotasi kerja adalah pemindahan karyawan dari suatu spesialisasi pekerjaan ke spesialisasi pekerjaan lain. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kepuasan, penghargaan terhadap kinerja, rotasi kerja terhadap kinerja, dan kepuasan terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Agung Tani (distributor pupuk) yang beralamat di Tosarirejo RT.01 RW.06 Jaraksari Wonosobo kode pos 56311 yang berjumlah 60 responden. Penelitian ini menetapkan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang merupakan seluruh populasi karyawan CV. Agung Tani. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dan wawancara yang bertujuan untuk mendapatkan data. Dalam menganalisis data yang telah diperoleh penulis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Agung Tani.

Kata kunci: *penghargaan, kepuasan, rotasi kerja, kinerja*

PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu penghargaan, hukuman, rotasi kerja dan kepuasan. Penghargaan berarti ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Salah satu cara yang ada di dalam konsep manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawainya adalah dengan cara memberikan penghargaan. Menurut Nawawi (2005:319) penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu

dengan yang lainnya. Metode ini biasanya akan membuat pegawai melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang dan menjadikan kelakuan atau tingkah dan perbuatan seseorang dengan perasaan bahagia. Penghargaan juga bisa menjadi suatu motivasi untuk meningkatkan prestasi, yang dapat dicapai oleh seseorang yang giat dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmiyati (2011) menunjukkan bahwa penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Cara lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan rotasi kerja. Rotasi kerja yang dilakukan dengan tepat dapat meningkatkan moral karyawan, meningkatkan kualitas, mengurangi stres kerja, meningkatkan keterampilan, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) rotasi kerja didefinisikan sebagai pemindahan karyawan dari suatu spesialisasi pekerjaan ke spesialisasi pekerjaan lain. Rotasi kerja dapat juga digunakan untuk mengurangi kekuatan atau kekuasaan yang berlebih pada suatu posisi pekerjaan tertentu. Saat seseorang memiliki kekuasaan penuh atas suatu posisi pekerjaan tertentu maka dapat terjadi kemungkinan bahwa seseorang tersebut telah mengetahui celah-celah perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik. Rotasi kerja jika dilakukan secara rutin akan dapat menjaga independensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan. Dengan adanya independensi ini maka tidak akan mungkin terjadi kolusi dan karyawan akan cenderung meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Nurdiana (2011) yang menunjukkan bahwa rotasi kerja dan

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja dari organisasi sektor publik adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda pasti dimiliki oleh setiap individu. Menurut Dole and Schroeder (2001) kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap tempat bekerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007). Tingkat kepuasan yang berbeda-beda pasti dimiliki oleh setiap individu. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2011) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, remunerasi, desentralisasi tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Sedangkan sistem pengukuran kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Putri dkk. (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sektor publik dengan *in-role performance* dan *innovative performance* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: PENGARUH PENGHARGAAN, ROTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA (Penelitian pada CV. Agung Tani di Tosarirejo RT.01 RW.06 Jaraksari Wonosobo).

KAJIAN PUSTAKA

Penghargaan

Menurut Nawawi (2005:319) penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Menurut Simamora (2004:514) penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Penghargaan dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah. Sistem penghargaan adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Penghargaan manajemen ialah mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka di dalam suatu organisasi. Hal ini meliputi penghargaan keuangan dan penghargaan non keuangan. Sistem penghargaan yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, ketrampilan, dan kompetensi mereka terhadap organisasi. Sistem penghargaan meliputi penghargaan keuangan yaitu yang berupa gaji tetap dan komponen gaji lain serta benefit, yang keduanya diberikan seluruhnya dalam pembayaran dan penghargaan non keuangan yang berupa penghargaan, pemberian wewenang, juga kesempatan untuk berkembang, serta peningkatan kemampuan berupa pelatihan dan pengembangan melalui sekolah kembali (Retnowati, 2001).

Rotasi Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) rotasi kerja didefinisikan sebagai pemindahan karyawan dari suatu spesialisasi pekerjaan ke spesialisasi pekerjaan lain. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006), rotasi kerja didefinisikan sebagai proses pemindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain baik tidak direncanakan maupun mengikuti grafik dan jadwal yang terperinci.

Menurut Champion, Cheraskin dan Stevens (dalam Eriksson dan Ortega, 2002:3) rotasi kerja menghasilkan dua efek yang menguntungkan yaitu seorang karyawan yang berotasi mengakumulasi pengalaman lebih cepat dan mengakumulasi pengalaman yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang tidak berotasi. Dari pendapat tersebut, maka indikator variabel rotasi kerja dilihat dari tingkat kompetensi dan pengalaman pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), rotasi kerja didefinisikan sebagai proses pemindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain baik tidak direncanakan maupun mengikuti grafik dan jadwal yang terperinci. Desler (2005) mengungkapkan bahwa rotasi kerja sebagai penggerakan karyawan melalui rangkaian posisi sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya untuk mempersiapkan karyawan tersebut bagi peran yang lebih tinggi di perusahaan tersebut. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rotasi kerja adalah perpindahan karyawan secara horizontal baik direncanakan maupun tidak direncanakan untuk mengisi sebuah posisi tertentu dengan jenis tugas yang berbeda.

Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins dan Judge, 2008; Umam, 2010). Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan); kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial); hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh); dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan) (Luthans, 2006).

Kinerja

Schermerhorn, Hunt and Osborne (Rivai, 2005) memaknai kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja secara umum adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Terdapat banyak pengertian tentang kinerja, diantaranya kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Rivai, 2005:15).

Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67). Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan kinerja merupakan hasil dari kemampuan yang dicapai seorang tenaga kerja yang sesuai dengan peran dalam organisasi (Rivai, 2005:309).

Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Penghargaan

Menurut Simamora (2004:514) penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan

guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Indikator dari penghargaan adalah sebagai berikut:

- a. Pemberian ganjaran bagi karyawan yang berprestasi
- b. Pemberian hadiah bagi karyawan teladan
- c. Pemberian tambahan upah bagi karyawan yang disiplin
- d. Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi
- e. Pemberian wewenang kepada karyawan teladan
- f. Kesempatan untuk berkembang bagi karyawan yang berprestasi
- g. Pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang mempunyai disiplin tinggi
- h. Pemberian surat peringatan bagi karyawan yang melakukan pelanggaran
- i. Pengurangan gaji bagi karyawan yang terlambat
- j. Penambahan jam kerja bagi karyawan yang terlambat
- k. Pembatalan pemberian bonus bagi karyawan yang melakukan pelanggaran

2. Rotasi kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) rotasi kerja didefinisikan sebagai pemindahan karyawan dari suatu spesialisasi pekerjaan ke spesialisasi pekerjaan lain. Indikator rotasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Alat yang digunakan untuk memotivasi karyawan
- b. Rotasi kerja digunakan untuk menambah ketrampilan karyawan
- c. Pemindahan karyawan ke bagian yang lain
- d. Pengalaman yang diperoleh karyawan setelah dipindahkan

3. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins dan Judge, 2008; Umam, 2010). Indikator kepuasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap gaji yang diterima
- b. Kepuasan terhadap kedudukan dalam perusahaan
- c. Kepuasan terhadap jenis pekerjaan
- d. Kepuasan terhadap lingkungan kerja perusahaan

4. Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Rivai, 2005:15). Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan
- b. Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan
- c. Peningkatan kedisiplinan karyawan
- d. Peningkatan ketrampilan karyawan

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner. Metode kuesioner adalah cara untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan mengenai variabel yang diukur melalui perencanaan yang matang, disusun dan dikemas sedemikian rupa, sehingga jawaban dari semua pertanyaan dapat menggambarkan keadaan variabel yang

sebenarnya. Pengumpulan data juga dilakukan dengan wawancara, yaitu tanya jawab atau pertemuan dengan seseorang untuk suatu pembicaraan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui kondisi dan fakta yang terjadi di CV. Agung Tani di Tosarirejo RT.01 RW.06 Jaraksari Wonosobo berkaitan dengan penghargaan, rotasi kerja, kepuasan dan kinerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Agung Tani (distributor pupuk) yang beralamat di Tosarirejo RT.01 RW.06 Jaraksari Wonosobo kode pos 56311 yang berjumlah 60 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara sensus. Penelitian ini menetapkan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang merupakan seluruh populasi karyawan CV. Agung Tani.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3) pada taraf signifikansi 5%, artinya setiap pertanyaan berkorelasi dengan skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis. Secara keseluruhan uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini telah menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai batas atas *cronbach alpha* 0,6 sehingga seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penghargaan, rotasi kerja, kepuasan, dan kinerja adalah reliabel (konsisten dari waktu ke waktu).

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi dengan menggunakan SPSS Versi 11.5. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara penghargaan dan rotasi kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan dan kinerja (variabel terikat).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan dengan koefisien 0,492. Adanya hubungan positif ini berarti penghargaan dan kepuasan memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,492 berarti jika penghargaan meningkat sebesar 1 persen, maka kepuasan karyawan CV. Agung Tani akan meningkat sebesar 0,492 persen. Besarnya nilai *R Square* = 0,692, dengan demikian koefisien determinasinya = $0,692 \times 100$ persen = 69,2 persen. Jadi variabel bebas penghargaan mempengaruhi variabel kepuasan sebesar 69,2 persen, sisanya yaitu 100 persen – $69,2$ persen = $30,8$ persen ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien 0,350. Adanya hubungan positif ini berarti penghargaan dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,350 berarti jika penghargaan meningkat sebesar 1 persen, maka kinerja karyawan CV. Agung Tani akan meningkat sebesar 0,350 persen. Besarnya nilai *R Square* = 0,338, dengan demikian koefisien determinasinya = $0,338 \times 100$ persen = 33,8 persen. Jadi variabel bebas penghargaan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 33,8 persen, sisanya yaitu

100 persen – 33,8 persen = 66,2 persen ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien 0,618. Adanya hubungan positif ini berarti rotasi kerja dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,618 berarti jika rotasi kerja meningkat sebesar 1 persen, maka kinerja karyawan CV. Agung Tani akan meningkat sebesar 0,618 persen. Besarnya nilai *R Square* = 0,405 dengan demikian koefisien determinasinya = $0,405 \times 100$ persen = 40,5 persen. Jadi variabel bebas rotasi kerja mempengaruhi variabel kinerja sebesar 40,5 persen, sisanya yaitu 100 persen – 40,5 persen = 59,5 persen ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien 0,766. Adanya hubungan positif ini berarti kepuasan dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,766 berarti jika kepuasan meningkat sebesar 1 persen, maka kinerja karyawan CV. Agung Tani akan meningkat sebesar 0,766 persen. Besarnya nilai *R Square* = 0,567 dengan demikian koefisien determinasinya = $0,567 \times 100$ persen = 56,7 persen. Jadi variabel bebas kepuaswan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 56,7 persen, sisanya yaitu 100 persen – 56,7 persen = 43,3 persen ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil hipotesis 1 diterima yang membuktikan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan. Hal ini senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arokiasamy, *et al*, (2013) yang

menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan. Penelitian Khalid, *et al*, (2011) menunjukkan bahwa penghargaan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Jehanzeb, *et al*, (2012) menunjukkan bahwa penghargaan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil hipotesis 2 diterima yang membuktikan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin dkk. (2015) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Eni Nurmiyati (2011) menunjukkan bahwa penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Astuti dkk., (2013) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil hipotesis 3 diterima yang membuktikan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini memperkuat penelitian yang dilakukan Nurdiana (2011) yang menyimpulkan bahwa rotasi kerja bisa meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil hipotesis 4 diterima yang membuktikan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Putri dkk. (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian

Kristianto dkk., (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional mampu beroperasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan CV. Agung Tani.
2. Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Agung Tani.
3. Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Agung Tani.
4. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Agung Tani.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan dan dilakukan serta kesimpulan dari hasil penelitian, maka dapat diberikan saran-saran yang bermanfaat kepada pimpinan CV. Agung Tani, karyawan dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Perlunya penanganan secara komprehensif terhadap faktor penghargaan, rotasi kerja dan kepuasan, mengingat terbukti bahwa faktor penghargaan, rotasi kerja dan kepuasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dimaksudkan agar pimpinan CV. Agung Tani harus memiliki kebijaksanaan yang adil dalam mengelola karyawannya.
2. Karyawan CV. Agung Tani hendaknya memahami sepenuhnya kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan khususnya dalam hal penghargaan dan rotasi kerja. Hal ini dilakukan oleh perusahaan demi kebaikan dari karyawan yang bersangkutan.
3. Hasil penelitian hendaklah dapat dipergunakan sebagai bahan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain untuk meneliti atau menganalisis, guna membandingkan hasil penelitiannya dengan hasil penelitian yang telah ada saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001. The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16, No. 4, p.234-245.
- Eni Nurmiyati. 2011. Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Insan Karimah. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum.
- Eriksson, Tor and Jaime Ortega. 2002. *The Adoption of Job Rotation: Testing the Theories*. The Aarhus School of Business and Universidad Carlos III de Madrid.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya.
- Mathis, Robert dan John Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurdiana Triyono. 2011. *Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*.
- Putri, Putu Yudha Asteria dan Made Yenni Latrini. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik dengan In-Role Performance dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi*.
- Retnowati, Elais. *Persepsi Terhadap Sistem Reward, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dosen menurut Gender di Universitas Negeri Jakarta*, Thesis tahun 2001 FISIP Univeristas Indonesia Pasca Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Pengembangan SDM.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Tarigan, Agripa Fernando. 2011. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Organisasi Sektor Publik. *Skripsi* Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.

Umam, Khaerul, 2010, *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia.