



Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Tangerang

The Effect of Work Rotation and Compensation on Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Customs and Excise Supervision and Service Office of Intermediate Type Customs A Tangerang

Dudung Hadiwijaya¹, Priyo Susilo², Afanriadi³✉

¹Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia.

²Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia.

³Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia.

✉Corresponding author: afanriadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel rotasi kerja (X1), kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Tangerang (KPPBC TMP A Tangerang). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 168 pegawai. Pola 2 (X1, X2, dan Z terhadap Y) dengan pengaruh langsung 24,5% dan pengaruh tidak langsung 26,3%. Namun pengaruh simultan pola 1 sebesar 55,7% dan pola 2 sebesar 54,1%. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Rotasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai bertambah atau membaik maka variabel rotasi kerja dengan indikator kebosanan atau kejenuhan pegawai hendaknya diperhatikan dengan pola yang baik.

Abstract

This study aims to determine the influence of work rotation variables (X1), compensation (X2) on employee performance (Y) through job satisfaction (Z) at the Customs and Excise Supervision and Service Office of Intermediate Type Customs A Tangerang (KPPBC TMP A Tangerang). The method used in this study is a quantitative method, with the total population in this study is 168 employees. Pattern 2 (X1, X2, and Z against Y) with a direct influence of 24.5% and an indirect influence of 26.3%. However, the simultaneous influence of pattern 1 was 55.7% and pattern 2 was 54.1%. This test statistically proves that Work Rotation, Compensation, and Job Satisfaction simultaneously or partially have a significant effect on Performance. Thus, to increase job satisfaction and employee performance increases or improves, the variable of work rotation with indicators of employee boredom or boredom should be considered in a good pattern.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Dudung Hadiwijaya, Priyo Susilo, Afanriadi.

Article history

Received 2025-06-05

Accepted 2025-08-10

Published 2025-08-30

Kata kunci

Rotasi Kerja;
Kompensasi;
Kepuasan Kerja;
Kinerja Pegawai.

Keywords

Job Rotation;
Compensation;
Job Satisfaction;
Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sebagai bagian dari reformasi birokrasi, profesi sebagai aparatur sipil negara (ASN) memiliki kewajiban untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam era transformasi birokrasi dan digitalisasi layanan publik, peningkatan kinerja aparatur sipil negara menjadi isu strategis yang terus mendapat sorotan. Aparatur sipil negara atau pegawai bertanggung jawab untuk meningkatkan pelayanan yang bersih. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi pimpinan dalam organisasi adalah bagaimana dapat mendorong kinerja pegawainya, sehingga tujuan organisasi bisa dicapai. Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Tangerang (KPPBC TMP A Tangerang) adalah instansi yang bergerak dibawah naungan Kementerian Keuangan dan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC), yang memiliki fungsi antara lain sebagai *revenue collector*, *community protector*, *industrial assistance*, *trade facilitator*. Juga memiliki tugas pokok untuk mengawasi lalu lintas keluar masuknya barang dari daerah pabean Indonesia dan memiliki peranan penting bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia terutama dalam bidang Kepabeanan.

Kinerja merupakan suatu hasil fungsi yang digunakan untuk menilai kegiatan seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang terdiri dari faktor internal maupun faktor eksternal yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang (Adha, et al, 2019). Seiring dengan penilaian kinerja dari pengguna jasa, jumlah pengaduan layanan terkait aplikasi *costums-excise information system and automation* (Ceisa) 4.0 menunjukkan peningkatan drastis. Dalam era digitalisasi dan teknologi yang semakin maju, implementasi sistem informasi seperti aplikasi Ceisa 4.0 harus didukung dengan pelatihan yang memadai dan dukungan teknis yang kuat untuk memastikan pegawai dapat mengoperasikan sistem tersebut dengan efisien. Peningkatan kemampuan teknis ini tidak hanya akan mengurangi jumlah pengaduan tetapi juga meningkatkan produktivitas dan akurasi dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, diperlukan pendekatan yang holistik dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup aspek rotasi kerja, kompensasi yang adil, serta program pelatihan yang berkelanjutan untuk mencapai kinerja optimal yang diharapkan organisasi.

Selain itu, pola rotasi kerja pegawai perlu diperhatikan untuk keseimbangan dari kejenuhan karyawan. Ketidakseimbangan ini dapat mempengaruhi kejenuhan karyawan, lingkungan kerja, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Adnyaswari & Adnyani, 2017). Faktor-faktor tersebut tidak hanya mempengaruhi hasil kerja yang dapat diukur secara kuantitatif, tetapi juga kualitas kerja dan efisiensi waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak optimal dapat menyebabkan kinerja organisasi menurun dan tujuan yang telah ditetapkan sulit tercapai (Sofie, 2018). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk rotasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Individu dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, individu yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja sendiri merupakan variabel yang sangat dipengaruhi oleh kesempatan promosi, pengawasan yang efektif, hubungan dengan rekan kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2023).

Dengan demikian, kinerja organisasi di KPPBC TMP A Tangerang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penerimaan kepabeanan dan pengaduan layanan, tetapi juga oleh faktor internal seperti rotasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan. Memahami hubungan antara variabel-variabel ini dan bagaimana mereka saling mempengaruhi dapat membantu dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memperhatikan aspek rotasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Langkah-langkah strategis ini diharapkan

tidak hanya dapat mengatasi tantangan yang ada, tetapi juga meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi secara berkelanjutan.

Secara teoritis, rotasi kerja merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang dirancang untuk menciptakan dinamika dalam lingkungan kerja, dengan tujuan meningkatkan motivasi, memperluas wawasan dan keterampilan pegawai, serta mengurangi tingkat kejenuhan akibat rutinitas yang monoton. Menurut Rahardjo (2021), menjelaskan rotasi kerja diartikan sebagai pergeseran karyawan dalam berbagai posisi pekerjaan guna memberikan variasi pengalaman, meningkatkan motivasi, dan langkah strategis untuk mengevaluasi kompetensi serta potensi karyawan untuk promosi. Pelaksanaan rotasi pekerjaan harus menggunakan kebijakan berdasarkan pada data dan informasi yang akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan dan perilaku karyawan (Hermawan, et al, 2020). Penilaian tersebut dapat dipakai untuk mengetahui tingkat kemampuan masing-masing karyawan sebagai salah satu pertimbangan melakukan rotasi kerja, hal ini dapat pula diartikan bahwa rotasi kerja dilakukan demi peningkatan kompetensi karyawan, penyegaran dari kejenuhan rutinitas, dan penyegaran wawasan. Hal tersebut pentingnya rotasi kerja dalam organisasi atau perusahaan untuk penyegaran dan menambah pengalaman kerja karyawan. Rotasi pekerjaan juga mendorong adanya penambahan kemampuan dan perilaku dari karyawan lama serta untuk orientasi dan penempatan karyawan baru, dengan begitu di harapkan rotasi pekerjaan dapat memberi dampak pada kepuasan kerja pegawai.

Di sisi lain, kompensasi merupakan elemen penting dalam sistem penghargaan organisasi yang mencerminkan nilai kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan institusi. Kompensasi merupakan motif utama seseorang dalam bekerja. Kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta komitmen pegawai terhadap organisasi (Afandi, et al, 2021). Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi meliputi setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka, termasuk gaji, insentif, dan bonus (Dessler, 2020).

Kepuasan kerja sendiri dipahami sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti supervisi yang efektif, hubungan interpersonal yang harmonis, kondisi kerja yang mendukung, serta adanya peluang pengembangan karier dan promosi (Luthans, 2016). Dalam konteks organisasi publik, kepuasan kerja menjadi indikator penting yang memengaruhi perilaku kerja, produktivitas, dan kualitas pelayanan. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, et al, 2021). Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan

Kinerja pegawai sebagai variabel output merupakan manifestasi dari efektivitas dan efisiensi kerja yang dapat diukur melalui berbagai dimensi, seperti kualitas hasil kerja, kuantitas output, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efisiensi biaya, kemampuan dalam menjalankan pengawasan, serta kualitas hubungan kerja antar pegawai (Kasmir, 2022). Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siagian, 2023). Selaras dengan Rivai (2020) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta dievaluasi berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *eksplanatori*, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antar variabel melalui analisis statistik. Lokasi penelitian di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Tangerang. Populasi

dalam penelitian ini berjumlah 168 pegawai, dan penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 63 responden sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala *Likert* lima poin. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan.

Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS, dan interpretasi hasil didasarkan pada nilai koefisien, signifikansi, serta koefisien determinasi (R^2).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Sumber Referensi
Rotasi Kerja	Strategi pengembangan pegawai melalui perpindahan tugas untuk meningkatkan kompetensi.	Kemampuan karyawan, pengetahuan karyawan, dan kebosanan/kejebuhan karyawan	Likert	Afandi (2021)
Kompensasi	Imbalan yang diterima pegawai atas kontribusinya, baik finansial maupun non-finansial.	Upah/Gaji pokok, komponen tetap, tunjangan profesional, komponen tidak tetap, dan komponen lainnya	Likert	Edison et al. (2022)
Kepuasan Kerja	Respons efektif terhadap pekerjaan berdasarkan persepsi terhadap kondisi kerja.	Pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji, kesempatan naik jabatan dan promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja	Likert	Luthans (2016)
Kinerja Pegawai	Tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar pegawai.	Likert	Kasmir (2022)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Analisis

Penelitian ini melibatkan 63 responden pegawai KPPBC TMP A Tangerang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier, uji t dan F, serta analisis jalur (*path analysis*).

3.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item instrumen dinyatakan valid dengan nilai r hitung $>$ r tabel (0,3610) dan bernilai positif dan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen layak digunakan untuk mengukur variabel rotasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

3.1.2. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas: Data terdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov ($\text{sig} > 0,05$).

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		63
Normal Parameters		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.65394968
Most Extreme Differences		
	Absolute	.122
	Positive	.053
	Negative	-.122
Test Statistic		
		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		
		.080

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

2) Multikolinearitas: Toleransi > 0,10 dan VIF < 10,00 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_X1	.899	1.113
Total_X2	.921	1.086
Total_Z	.934	1.071

3) Heteroskedastisitas: Tidak ditemukan pola sistematis pada *Correlation Coefficient* pada *Spearman's rho* diatas atau lebih tinggi dibandingkan dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, sehingga asumsi terpenuhi.

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

No	Hubungan Antar Variabel	Unstandarized B	Signifikansi	Keterangan
1	Rotasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,507	0,001	(50,7%)
2	Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,638	0,000	(63,8%)
3	Rotasi & Kompensasi → Kepuasan Kerja	-	-	R ² = 0,557 (55,7%)
4	Rotasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,220	0,048	(22,0%)
5	Kompensasi → Kinerja Pegawai	0,245	0,046	(24,5%)
6	Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,412	0,011	(41,2%)
7	Rotasi, Kompensasi, Kepuasan → Kinerja	-	-	R ² = 0,541 (54,1%)

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

No	Jalur Pengaruh	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh Tidak Langsung (%)	Keterangan
1	Rotasi Kerja → Kinerja Pegawai	22,0%	20,9%	Pengaruh langsung lebih dominan
2	Kompensasi → Kinerja Pegawai	24,5%	26,3%	Pengaruh tidak langsung lebih dominan

3.1.3. Uji Hipotesis

- 1) Rotasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian bahwa t hitung > t tabel (4,541 > 1,670) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05
- 2) Kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian t hitung > t tabel (7,297 > 1,670) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05
- 3) Rotasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian nilai F hitung > F tabel (37,794 > 2,76 dan nilai signifikansi pada uji F 0,000 di atas 0,05
- 4) Rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel (7,297 > 1,670) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
- 5) Kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel (2,548 > 1,670) dan nilai signifikansi 0,013 < 0,05.
- 6) Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel (2,730 > 1,671) dan nilai signifikansi 0,008 < 0,05.
- 7) Rotasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian nilai F hitung > F tabel (37,794 > 2,76 dan nilai signifikansi pada uji F 0,000 di atas 0,05

3.1.4. Analisis Jalur (Path Analysis)

- 1) Pengaruh langsung rotasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 22,0%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 20,9%.

- 2) Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 24,5%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 26,3%.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang signifikan, terutama dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Sementara itu, rotasi kerja lebih kuat memengaruhi kinerja secara langsung dibandingkan melalui kepuasan kerja.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil pengujian bahwa t hitung $>$ t tabel ($4,541 > 1,670$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Rotasi Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

3.2.2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil pengujian t hitung $>$ t tabel ($7,297 > 1,670$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_2 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

3.2.3. Rotasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil pengujian nilai F hitung sebesar 37,794 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,76 maka F hitung $>$ F tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima. Serta jika dilihat melalui tingkat signifikansi, tingkat signifikansi pada uji F 0,000 di atas 0,05. Berdasarkan uji koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,557. Hal ini menunjukkan bahwa presentasi sumbangan pengaruh variabel independent, yaitu Rotasi Kerja (X_1), dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 55,7%. Sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

3.2.4. Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($7,297 > 1,670$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_4 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Rotasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y).

3.2.5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,548 > 1,670$) dan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ berarti H_5 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y).

3.2.6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,730 > 1,671$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ berarti H_6 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y).

3.2.7. Rotasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh F hitung sebesar 23,138 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,53 maka F hitung $>$ F tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima. Serta jika dilihat melalui tingkat signifikansi, tingkat signifikansi pada uji F 0,000 di atas 0,05. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,541. Hal ini menunjukkan bahwa presentasi sumbangan pengaruh variabel independent, yaitu Rotasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) sebesar 54,1%. Sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian Hipotesis H1 telah membuktikan terdapat pengaruh antara Rotasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada pegawai KPPBC TMP A Tangerang. Artinya terdapat pengaruh antara variabel Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai KPPBC TMP A Tangerang.
- 2) Hasil pengujian Hipotesis H2 telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada pegawai KPPBC TMP A Tangerang. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai KPPBC TMP A Tangerang.
- 3) Hasil pengujian Hipotesis H3 telah membuktikan terdapat pengaruh secara simultan pada variabel Rotasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Artinya terdapat pengaruh signifikan dan simultan antara Rotasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai KPPBC TMP A Tangerang.
- 4) Hasil pengujian Hipotesis H4 telah membuktikan terdapat pengaruh antara Rotasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) pada pegawai KPPBC TMP A Tangerang. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel Rotasi Kerja terhadap Kinerja pada pegawai KPPBC TMP A Tangerang.
- 5) Hasil pengujian Hipotesis H5 telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada pegawai KPPBC TMP A Tangerang. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja pada pegawai KPPBC TMP A Tangerang.
- 6) Hasil pengujian Hipotesis H6 telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) pada pegawai KPPBC TMP A Tangerang. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada pegawai KPPBC TMP A Tangerang.
- 7) Hasil pengujian Hipotesis H7 telah membuktikan terdapat pengaruh secara simultan pada variabel Rotasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y). Artinya terdapat pengaruh signifikan dan simultan antara Rotasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pada pegawai KPPBC TMP A Tangerang.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh dukungan sosial dan burnout terhadap kinerja perawat rawat inap RSUP Sanglah [PhD Thesis, Udayana University].
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)* (Vol. 3). PT. Zanafa Publishing.
- Creswell, Jhon.W. (2017). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran Edisi Keempat Cetakan II*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management (16th Edition)*. Boston :Pearson.
- Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. (2022). *Peraturan Direktur Jenderal Bea dan Cukai Nomor PER-11/BC/2022 Tentang Pedoman Pelaksanaan Detasering Pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai*. Jakarta
- Edison, Emron., Anwar,Yohny., & Komariah, Imas. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Hermawan, S., Maulana, M.R., Adinda, K., & Fauzan, R.R. (2020). *Buku Ajar Perlukah Rotasi Dan Promosi Jabatan? Umsida Press? Umsida Press*, 1-51

- Iskandar, A. (2022). *Manajemen Kompensasi: Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Kasmir, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajawali Pers.
- Kurniawan, B. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta : Andi
- Nursalam & Surya, R. (2023). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Priyono, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Kinerja dan Produktivitas*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Rahardjo, Nicky. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern* . Bandung : Pustaka Setia
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen Sumber daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* . Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.<https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1603>
- Sofie, F. (2018). *Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Agung)*. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 001–012.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2022). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan ke)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta : PT. Prananda Media Group.
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen Kinerja dan Kepuasan Kerja*.Yogyakarta : Pustaka Pelajar.