

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 198 - 208

### **Pengaruh Rotasi Kerja, Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN(Persero) Wilayah Sumatera Utara**

#### ***The Influence of Work Rotation, Quality Of Worklife and Transformational Leadership Style on Employee Performance at PT. PLN (Persero) North Sumatra Region***

Mutholib<sup>1</sup>, Baihaqi Ammy<sup>2</sup>

Email: mutholib@umsu.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No 3

Medan – Sumatera Utara, Indonesia

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of work rotation on employee performance, to test and analyze the quality of work life on performance; To test and analyze the transformational leadership style of employee performance; To test and analyze work rotation, quality of work life and transformational leadership style together on employee performance at PT. PLN (Persero) North Sumatra Region. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all employees at PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, the population in this study was 71 employees. The researcher will examine the entire population, so that the research sample is population data (census study). Data collection techniques in this study using primary data. Data analysis techniques in this study using multiple linear regression analysis. The results showed all independent variables partially and simultaneously significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) North Sumatra Region.*

**Keywords** : *employee performance, work rotation, quality of worklife, transformational leadership style*

#### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target kerja. Berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia karena tanpa peran manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi, organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan. Apabila individu dalam sumber daya manusia berjalan efektif maka organisasi akan tetap berjalan secara efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 198-208

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu. Kinerja perlu dijadikan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi atau perusahaan.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2014) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Menurut (Siahaan, 2014) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu; gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut (Amriullah, 2015) "kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah rotasi kerja. (Kaymaz, 2010) mengungkapkan bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan produktifitas kerja karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Rotasi kerja menurut (Robbins, 2012) adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Ketika satu aktifitas tidak lagi menantang.

Selain itu faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Pruijt, 2003) yang menyatakan bahwa hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja umumnya positif. Menurut (Hariandja, 2007) bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan listrik satu-satunya di Indonesia dan merupakan market leader. Untuk ini perusahaan perlu mempertahankan posisinya. Mewujudkan perusahaan serta kelas dunia. Menjadikan sumber daya profesional, dan membentuk aktivitas usaha yang tidak mencemari lingkungan juga harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Guna menghadapi persaingan maka PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara membutuhkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik dan peningkatan kinerja karyawan adalah hal yang penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 198-208

dengan program pengembangan karir karyawan yang efektif serta pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan tidak mudah stres dalam bekerja agar kinerja setiap karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan observasi awal peneliti Berdasarkan hasil pengamatan penulis di saat riset awal terhadap PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Berdasarkan riset awal peneliti melihat banyaknya permasalahan-permasalahan yang terdapat pada kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara tersebut yaitu masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Hal ini di sebabkan oleh masih kurangnya pengarahan dari pemimpin dimana Pemimpin kurang memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik kepada karyawan dan kurangnya pendekatan antara pemimpin kepada karyawan sehingga karyawan merasa kurang maksimal dalam bekerja. Selain itu seringkali pemimpin melakukan rotasi kerja dalam waktu yang singkat sehingga karyawan belum sempat menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan juga pemicu menurunnya kinerja karyawan.

### KAJIAN TEORI

#### Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2014) “kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan. Menurut (Gultom, 2014) kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan.

Menurut (Hariandja, 2007) Penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk menilai pegawai sesuai dengan aktivitas dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau dengan kata lain merupakan proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada bidang kerja masing-masing. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi. Adapun penilaian kinerja menurut (Kasmir, 2016) suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan setiap karyawannya pasti memiliki kondisi yang diinginkannya, tetapi karena ada banyaknya kendala yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sehingga dapat berdampak buruk maupun baik bagi perusahaan itu sendiri.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Riniwati, 2016) ada lima faktor yaitu motivasi, kemampuan mereka, hubungan mereka dengan organisasi, dukungan yang diterima, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 198-208

### Rotasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) Pengertian Rotasi kerja adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Setiap tenaga kerja dapat mengalami kejenuhan pada pekerjaannya dan terutama pada mereka yang tidak dilakukan rotasi kerja. Masalahnya dampak dari jenuh kerja ini bisa berbagai macam, mulai dari turunnya produktivitas, meningkatkan emosional diri sampai pada keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja. Kejenuhan dalam bekerja ini bisa jadi karena pekerjaan rutin yang berlangsung tahunan atau bisa juga memperoleh tanggung jawab kerja yang kurang menantang/kurang berarti

Rotasi kerja merupakan bagian dari salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pengembangan. Rotasi kerja pada umumnya meliputi kegiatan mencari, menempatkan dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan Rotasi Jabatan yang baik selain berguna bagi karyawan itu sendiri, juga berguna bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rotasi kerja sendiri memiliki beberapa arti, maka penulis akan mengemukakan beberapa arti dari rotasi jabatan.

Prinsip Rotasi Kerja menurut (Hasibuan, 2016) adalah “merotasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. Tujuan dari pelaksanaan rotasi ini pada intinya adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi.

### Quality Of Worklife

Kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife* (QWL) dijelaskan oleh (Siahaan, 2014) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

Menurut (Cascio, 2013) *quality of work life* merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. (Cascio, 2013) mengatakan bahwa *quality of work life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life*. Pertama, *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, *quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain (Nothouse, 2013). Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma “kepemimpinan baru” (Bryman, 2012), yang lebih memberikan perhatian pada elemen kepemimpinan

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 198-208

yang karismatik dan peka. Kepemimpinan transformasional proses yang mengubah orang-orang. Hal itu peduli dengan emosi, nilai, etika, standar, dan tujuan jangka panjang. Hal itu termasuk menilai motif pengikut, memuaskan kebutuhan mereka, dan memperlakukan mereka sebagai manusia yang utuh. Kepemimpinan transformasional mencakup bentuk-bentuk pengaruh luar biasa, yang menggerakkan pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang biasanya diharapkan dari mereka. Ini adalah proses yang sering kali menyertai kepemimpinan karismatik dan visioner (Nothhouse, 2013).

Kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen “peningkatan moral” dari kepemimpinan transformasional murni (Nothhouse, 2013).

Kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka. Orang yang menampilkan kepemimpinan transformasional sering kali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar, dari pada kepentingan mereka (Nothhouse, 2013).

### METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas rotasi kerja (X1) *quality of worklife* (X2) dan gaya kepemimpinan transformasional (X3) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Jenis data penelitian ini berupa laporan data kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrument formal, standart, dan bersifat mengukur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 71 orang. Sampel adalah bagian dari populasi atau yang mewakili untuk diteliti. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 71 orang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer yang berupa kuesioner yang diberikan kepada responden sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan regresi linier berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 198-208

independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu harga, kualitas pelayanan dan satu variabel dependen yaitu kepuasan konsumen.

**Tabel 1. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,090	,703		,128	,899
Rotasi Kerja	,204	,051	,157	3,985	,000
Quality of Worklife	,336	,019	,750	17,685	,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,089	,023	,125	3,788	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 0,090 + 0,204_1 + 0,336_2 + 0,089_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 0.090 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen Rotasi Kerja, *Quality of Worklife*, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kepuasan konsumen adalah sebesar 0.090
2. Nilai koefisien regresi Rotasi Kerja sebesar 0,204 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Rotasi Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan konsumen meningkat sebesar 0,204 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi *Quality of Worklife* sebesar 0,336 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *Quality of Worklife* meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan konsumen meningkat sebesar 0,336 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,089 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan konsumen meningkat sebesar 0,089 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel harga adalah 3.958 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.995 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan harga sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Quality of Worklife* adalah 17.685 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.995 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan *Quality of Worklife* sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Quality of Worklife* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 3.788 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.995 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	913,217	3	304,406	730,028	,000 <sup>b</sup>
	Residual	27,938	67	,417		
	Total	941,155	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Rotasi Kerja, Quality of Worklife

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 730.028 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3.16. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $730.028 > 3.09$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Rotasi Kerja, *Quality of Work Life* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara.

### Diskusi

#### Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pengguna grabfood hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel harga adalah 3.958 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.995 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan harga sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja mampu Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara dimana rotasi kerja dapat memberikan kepuasan kerja merupakan dan meningkatkan produktifitas kerja yang tinggi, rotasi kerja merupakan metode yang efektif untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

Rotasi kerja merupakan suatu mutase personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan. Menurut (Kaymaz, 2010) model yang berkaitan dengan desain pekerjaan dapat diklasifikasikan sebagai rotasi pekerjaan, perluasan kerja dan sebagainya. Rotasi

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 198-208

pekerjaan diperkirakan dapat memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas kerja yang tertinggi ketika penambahan dan pengkayaan pekerjaan secara bersama-sama dapat diterapkan untuk mendesain suatu sistem kerja yang sesuai. Karena sebagian besar menganggap rotasi pekerjaan mampu diterima sebagai metode yang efektif untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahman & Solikhah, 2016) (Nurdiana & Triyono, 2010) menyimpulkan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Quality of Worklife* adalah 17.685 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.995 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan *Quality of Worklife* sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Quality of Worklife* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa *Quality of Worklife* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara dimana *Quality of Worklife* mengacu pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang terhadap karirnya. Mereka yang menikmati kariernya dikatakan memiliki *Quality of Worklife* yang tinggi, sementara mereka yang tidak bahagia atau yang kebutuhannya tidak terpenuhi dikatakan memiliki *Quality of Worklife* yang rendah. *Quality of Worklife* dipandang sebagai alternatif pengendalian dalam mengelola karyawan serta merupakan metode terbaik untuk mempertahankan karyawan yang berbakat sehingga memperoleh kinerja yang lebih baik.

*Quality of Worklife* merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. *Quality of Worklife* dipandang sebagai alternatif pendekatan pengendalian dalam mengelola karyawan. Karyawan melakukan pekerjaan lebih baik ketika mereka diizinkan untuk berpartisipasi dalam mengelola pekerjaan mereka dan membuat keputusan. Karyawan dianggap sebagai aset bagi organisasi bukan sebagai biaya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ristansi & Dihan, 2016) menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Menurut penelitian yang (Nugraheni, 2018) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Pamungkas, 2016) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak terdapat pengaruh signifikan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 3.788 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.995 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak



Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 198-208

(Ha diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara dimana Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut (Chi et al., 2008) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh / dampak yang positif terhadap kinerja organisasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional membantu untuk mempromosikan hasil kinerja bawahannya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Murtiningsih, 2015) (Kharis, 2015) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Rotasi Kerja, *Quality of Worklife* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Rotasi Kerja, *Quality of Work Life* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 730.028 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3.16. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $730.028 > 3.09$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Rotasi Kerja, *Quality of Work Life* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja, *Quality of Work Life* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara dimana semakin giatnya pemimpin memberi secara semangat kerja, nasehat kerja, motivasi pengembangan kemampuan dengan giat dan diikuti dengan perotasian pegawai sesuai dengan kualitas kerja masing masing pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

*Quality of Worklife* merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. *Quality of Worklife* dipandang sebagai alternatif pendekatan pengendalian dalam mengelola karyawan. Karyawan melakukan pekerjaan lebih baik ketika mereka

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 198-208

diizinkan untuk berpartisipasi dalam mengelola pekerjaan mereka dan membuat keputusan. Karyawan dianggap sebagai aset bagi organisasi bukan sebagai biaya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut (Chi et al., 2008) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh/dampak yang positif terhadap kinerja organisasi. Pemimpinan dengan gaya kepemimpinan transformasional membantu untuk mempromosikan hasil kinerja bawahannya.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Rotasi Kerja, *Quality of Worklife* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial Rotasi Kerja berpengaruh dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara.
2. Secara parsial *Quality of Worklife* berpengaruh dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara.
3. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara.
4. Secara simultan Rotasi Kerja, *Quality of Worklife*, Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Regional I Sumatera Utara.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pimpinan sebaiknya menetapkan pegawai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.
2. Hendaknya pegawai agar lebih meningkatkan *Quality of Worklife* pegawai.
3. Hendaknya pimpinan memberikan motivasi dan perhatian secara langsung.

### REFERENSI

- Amriullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Method Fourth Editon*. Oxford: Oxford Univery Press.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Chi, K., Yeh, R., & Hei, C. H. (2008). The Effect Of Transformarional Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction On The Organizational Performance In The Non-Profit Organization. *The Business Review*, 1-9..
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2).
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 198-208

Widhiyasarana Indonesia.

- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaymaz, K. (2010). The Effect of Job Rotation Practise on Motivation : A Research on Managers in the Automative Organizations. *Isletme ve Ekonomi Arastirmlan Dergisi, Business and Economics Research Journal*, 1(3).
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.
- Murtiningsih. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kineja Perawat Rumah Sakit Siti Aisyah Madiun. *DAYA SAING: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 54–66.
- Nothouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practicfe*. Caliornia: Sage Publication Inc.
- Nurdiana, & Triyono. (2010). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *DAYA SAING: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 11(2), 108–115.
- Pamungkas, Y. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan BPS Provinsi D.I.Yogyakarta). *Jurnal Bisnis Teori Dan Implemenstasi*, 7(2), 221–250.
- Pruijt, H. (2003). Performance adn Quality of Worklife. *Journal Of Organizational Chage Management*, 13(1), 389–400.
- Riniwati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utana dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Malang: UB PRESS.
- Ristansi, A. J., & Dihan, F. N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap. *ASSETS: Jurnal Akuntasni Dan Pendidikan*, 5(1), 53–64.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depol: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Management, Eleventh Edition*. United States of America: Pearson Educaton Limited.
- Siahaan, M. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.