

PENGARUH ROTASI KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA BITUNG

THE INFLUENCE OF JOB ROTATION, WORKLOAD, AND COMPENSATION ON THE PRODUCTIVITY OF CIVIL SERVANTS AT THE FINANCIAL AND REGIONAL ASSETS AGENCY (BKAD) OF BITUNG CITY

Kenny T. A. Layata¹, Lucky O. H. Dotulong², Sjendry S. R. Loindong³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

Email: 1kennylayata445@gmail.com 2luckydotulong@unsrat.ac.id 3loindong18s@unsrat.ac.id

Abstrak: Produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor krusial dalam keberhasilan pelayanan publik dan efisiensi birokrasi pemerintah. BKAD Kota Bitung menghadapi permasalahan menurunnya produktivitas ASN yang ditunjukkan dengan tingginya ketidakhadiran pegawai dan keterlambatan penyelesaian tugas. Untuk menjawab tantangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh rotasi kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas ASN secara simultan; (2) menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial; dan (3) mengidentifikasi faktor paling dominan yang memengaruhi produktivitas ASN. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ASN di BKAD Kota Bitung. Secara parsial, variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan, sedangkan rotasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi yang layak dalam meningkatkan produktivitas ASN. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan manajerial di lingkungan BKAD Kota Bitung.

Kata Kunci: Rotasi Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Produktivitas, ASN

Abstract: Employee productivity among civil servants (ASN) is a crucial factor in ensuring effective public services and bureaucratic efficiency. The Financial and Regional Assets Agency (BKAD) of Bitung City is facing a decline in employee productivity, as indicated by high absenteeism and delays in task completion. This study aims to: (1) analyze the simultaneous effect of job rotation, workload, and compensation on the productivity of civil servants; (2) examine the partial influence of each variable; and (3) identify the most dominant factor influencing employee productivity. The research employs a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The findings show that job rotation, workload, and compensation collectively have a significant effect on ASN productivity at BKAD Bitung. Partially, workload and compensation have a significant effect, while job rotation does not show a

Article history

Received: Juli 2025
Reviewed: Juli 2025
Published: Juli 2025

Plagirism checker no 856
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

significant impact. These results highlight the importance of managing workload and providing fair compensation to improve civil servant productivity. This study is expected to serve as a reference for managerial decision-making within BKAD Bitung.

Keywords: Job Rotation, Workload, Compensation, Productivity, Civil Servants

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Produktivitas pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan efisiensi birokrasi. Dalam konteks pemerintahan, ASN tidak hanya bertugas menjalankan kebijakan negara, tetapi juga menjadi garda terdepan dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas ASN menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Salah satu instansi yang memiliki peran strategis dalam tata kelola pemerintahan adalah Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bitung. Instansi ini bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan aset pemerintah daerah, termasuk perencanaan, pengawasan anggaran, serta pencatatan dan pemanfaatan aset daerah. Efektivitas kerja ASN di BKAD sangat menentukan kelancaran program pembangunan kota. Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan adanya penurunan produktivitas ASN yang ditunjukkan melalui ketidakhadiran kerja dan keterlambatan penyelesaian tugas.

Produktivitas ASN dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya rotasi kerja, beban kerja, dan kompensasi. Rotasi kerja bertujuan mengatasi kejenuhan, memperluas pengetahuan, serta meningkatkan motivasi pegawai. Beban kerja yang tidak proporsional, baik berlebihan maupun terlalu ringan, dapat menurunkan kinerja. Kompensasi yang layak berperan sebagai bentuk penghargaan dan motivasi kerja. Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas.

Dengan adanya perbedaan hasil temuan dalam penelitian terdahulu dan mengingat pentingnya produktivitas ASN di lingkungan BKAD Kota Bitung, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh rotasi kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas pegawai, baik secara simultan maupun parsial.

Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Rotasi Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bitung.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bitung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bitung.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Produktivitas

Produktivitas merupakan ukuran efisiensi kerja yang membandingkan antara output yang dihasilkan dan input yang digunakan. Menurut Mahawati et al. (2021), produktivitas kerja mencerminkan kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan barang atau jasa yang meningkat secara berkelanjutan. Suprpto dkk (2023) menambahkan bahwa produktivitas juga melibatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Rotasi Kerja

Rotasi kerja adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain secara horizontal untuk menghindari kejenuhan dan meningkatkan keterampilan (Hasibuan, 2020). Robbins (2019) menyatakan bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan motivasi dan pemahaman karyawan terhadap berbagai tugas, namun perlu direncanakan dengan baik agar tidak menurunkan fokus kerja.

3. Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Munandar (2019) mengelompokkan beban kerja ke dalam dua aspek: kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan kualitatif (tingkat kesulitan atau kecocokan kemampuan). Beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka, baik dalam bentuk finansial (gaji, tunjangan, bonus) maupun non-finansial (pengakuan, promosi). Armstrong (2020) menyatakan bahwa kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja. Milkovic et al. (2020) menegaskan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan dan produktivitas pegawai.

Penelitian Terdahulu

Riswanto et al. (2023) meneliti pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT Glostar Indonesia dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan. Penelitian ini menguatkan pentingnya penyesuaian beban kerja terhadap kapasitas individu.

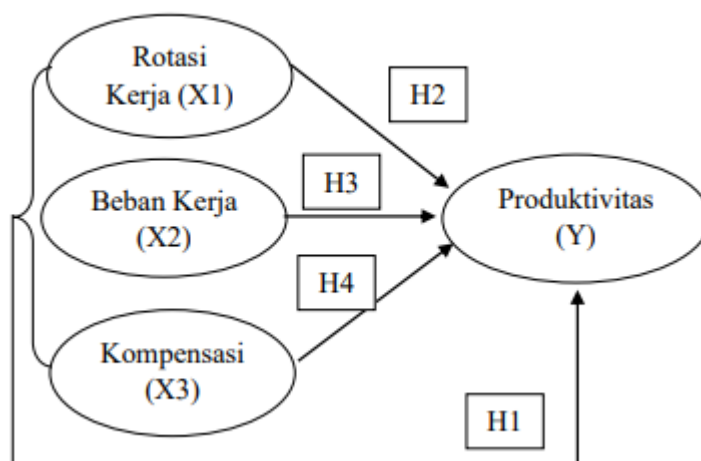
Panggabean (2021) meneliti kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah, dan menemukan bahwa kompensasi menjadi salah satu dimensi penting yang berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.

Megantara et al. (2019) dalam penelitiannya di PT Jasa Raharja Jawa Tengah menemukan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa rotasi kerja yang tidak direncanakan secara strategis justru dapat menjadi hambatan dalam peningkatan produktivitas.

Basalamah et al. (2022), yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor rumah sakit. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya memperhatikan aspek psikologis dan kondisi kerja dalam menilai beban kerja.

Syaqiq et al. (2024) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja di CV. Alam Rempah Semarang. Penelitian ini memberikan indikasi bahwa faktor kompensasi bukan satu-satunya pemicu produktivitas, dan harus dipertimbangkan bersama faktor lain seperti budaya kerja dan gaya kepemimpinan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori 2025

Hipotesis Penelitian:

Hipotesis 1: Rotasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bitung.

Hipotesis 2: Rotasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bitung.

Hipotesis 3: Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bitung.

Hipotesis 4: Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bitung

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur secara objektif hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti melalui data numerik dan analisis statistik. Penelitian asosiatif digunakan untuk menguji sejauh mana hubungan antara variabel independen, yaitu rotasi kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bitung.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bitung, berjumlah 40 orang.

Karena jumlah populasi yang relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, besaran sampel yang digunakan adalah sebanyak 40 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang dikonversi ke dalam bentuk angka untuk dianalisis secara statistik. Sumber data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, laporan kepegawaian, serta literatur yang relevan seperti buku referensi,

jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung pemahaman teoritis terhadap variabel yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bitung. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian. Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala likert dengan lima kategori jawaban, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Sebelum digunakan secara luas, kuesioner diuji coba terlebih dahulu untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan langsung kuesioner kepada responden di lokasi kerja. Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari rotasi kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan, sehingga hasil penelitian dapat disimpulkan secara sah secara statistik.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Produktivitas	produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan produk dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai badan keuangan dan aset daerah kota bitung	Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan, Sikap kooperatif, Efisiensi
Rotasi Kerja	rotasi kerja adalah suatu proses pemindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan nilai guna organisasi tanpa adanya perubahan pangkat, jabatan dan kompensasi. Dalam hal ini pegawai badan keuangan dan aset daerah kota	kemampuan karyawan, pengetahuan karyawan, kejenuhan karyawan, kondisi kerja, sikap pribadi.
Kompensasi	kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan hasil kerja yang mereka lakukan. Kompensasi tersebut dapat berupa pembayaran uang, barang, atau bentuk lain yang langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang diberikan kepada majikan atau perusahaan. Hal ini mencakup segala bentuk penghargaan yang diberikan sesuai dengan prestasi atau kinerja karyawan dalam organisasi. Dalam hal ini pegawai badan keuangan dan aset daerah kota bitung.	Kompensasi langsung: a. Gaji b. Bonus c. Intensif Tidak langsung d. Tunjangan e. Fasilitas

Produktivitas Kerja	Produktivitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan output maksimal dengan menggunakan sumber daya seefisien mungkin.	Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.
---------------------	--	--

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2025)

Teknik Analisis Data

Uji Validitas, menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang benar-benar terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti. Sugiyono (2017:125)

Uji Realibilitas, menyatakan bahwa pengujian reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan benda yang sama akan menghasilkan data yang sama. Sugiyono (2017 : 130)

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik, yaitu harus melakukan 3 uji dibawah ini:

1. **Uji Normalitas**, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak.
2. **Uji Linearitas**, Uji ini merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti.
3. **Uji Heteroskedastisitas**, Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

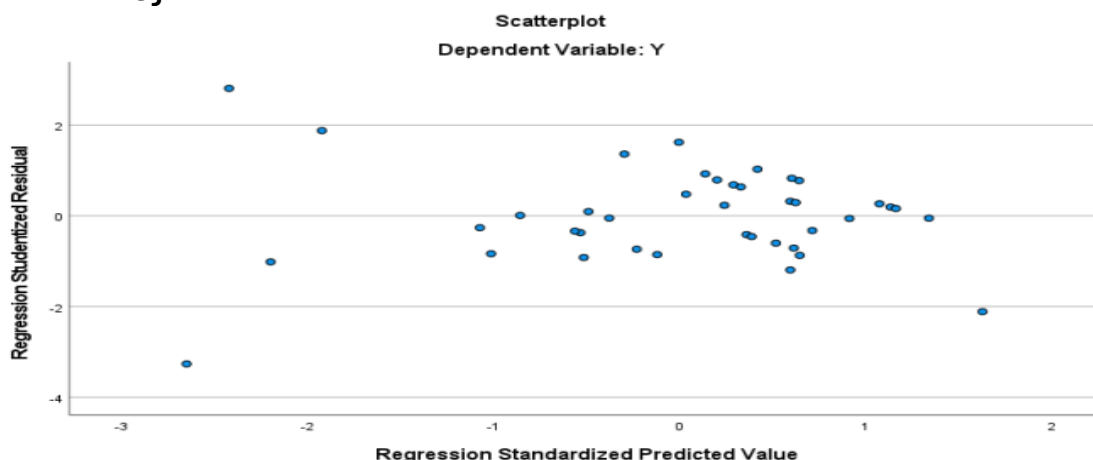
Hasil Penelitian Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000	
	Std. Deviation		1.94225454	
Most Extreme Differences	Absolute		.095	
	Positive		.072	
	Negative		-.095	
Test Statistic				.095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e				.480
		99% Confidence Interval	Lower Bound	.467
		Interval	Upper Bound	.493
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.				

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi $0.200 > 0.05$, maka data berdistribusi normal.

Hasil Penelitian Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber; olah data SPSS 2025

Jika pola titik tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu (misalnya garis, lengkung, atau fan-shaped), maka tidak terjadi heteroskedastisitas (model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas). Jika titik-titik membentuk pola tertentu (misalnya mengerucut atau menyebar tidak merata), maka ada indikasi heteroskedastisitas.

Dari scatterplot:

- Titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.
- Tidak ada pola mengerucut atau meluas yang mencolok.

Karena tidak ada pola yang jelas dalam scatterplot, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Artinya, varians residual konstan dan asumsi klasik regresi dipenuhi.

Hasil Penelitian Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.975	1.025
	X2	.964	1.038
	X3	.967	1.034
a. Dependent Variable: Y			

Gambar 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber; olah data SPSS 2025

Hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variable mempunyai nilai tolerance > 0.10 atau nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil Penelitian Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.918	2.874		3.799	.001
	X1	-.275	.092	-.323	-2.993	.005
	X2	.731	.119	.669	6.154	.000
	X3	.206	.091	.244	2.249	.031

a. Dependent Variable: Y

Gambar 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber; olah data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji regresi, model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji regresi, model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 10.918 - 0.275 X1 + 0.731 X2 + 0.206 X3$$

- Konstanta (a) = Nilai konstanta sebesar 10.918 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (rotasi kerja, beban kerja, dan kompensasi) bernilai nol, maka produktivitas pegawai diperkirakan sebesar 10.918.
- b_1 (Rotasi Kerja) = -0.275. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam rotasi kerja akan menyebabkan penurunan produktivitas pegawai sebesar 0.275.
- b_2 (Beban Kerja) = 0.731 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam beban kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0.731.
- b_3 (Kompensasi) = 0.206. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu unit dalam kompensasi akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0.206.

Hasil Penelitian Uji-F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.853	3	70.618	17.280	.000 ^b
	Residual	147.122	36	4.087		
	Total	358.975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Gambar 6. Hasil Uji F

Sumber; olah data SPSS 2025

Dengan nilai F hitung sebesar 17.280 dan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, kita dapat menolak hipotesis nol (H_0). Artinya, model regresi yang melibatkan variabel rotasi kerja, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai BKAD Kota Bitung.

Hasil Penelitian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.556	2.022

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Gambar 7. Hasil Koefisien Determinasi

Sumber; olah data SPSS 2025

R^2 sebesar 0.590 menunjukkan bahwa model regresi ini cukup baik dalam menjelaskan variasi dalam produktivitas pegawai, meskipun ada kemungkinan faktor-faktor lain yang belum tercakup dalam model ini yang juga memengaruhi produktivitas.

Adjusted R^2 sebesar 0.556 menunjukkan bahwa, meskipun model ini menjelaskan sebagian besar variasi dalam data, ada ruang untuk perbaikan atau penambahan variabel lain yang dapat meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi produktivitas secara lebih baik.

Pembahasan

Pengaruh Rotasi Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Di BKAD Kota Bitung.

Uji F dalam analisis SPSS digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Rotasi Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri di BKAD Kota Bitung," menunjukkan bahwa secara simultan, variabel-variabel tersebut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dengan signifikan. Hal ini berarti bahwa gabungan dari rotasi kerja, beban kerja, dan kompensasi memberikan kontribusi yang sangat penting terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai di BKAD Kota Bitung.

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai BKAD Kota Bitung

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh rotasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di BKAD Kota Bitung dianalisis dengan menggunakan beberapa indikator yang meliputi kemampuan karyawan, pengetahuan karyawan, kejenuhan karyawan, kondisi kerja, dan sikap pribadi. Rotasi kerja yang dilakukan dengan bijaksana dapat meningkatkan kemampuan karyawan, terutama dalam pengembangan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi yang berbeda. Jika rotasi dikelola dengan baik, karyawan akan memiliki kesempatan untuk mengasah berbagai keterampilan yang dapat meningkatkan kinerjanya. Namun, rotasi yang dilakukan terlalu sering atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat menyebabkan penurunan rasa percaya diri dan menghambat penguasaan keterampilan tertentu, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas mereka.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil olah data menggunakan uji t, pengaruh variabel beban kerja terhadap produktivitas pegawai di BKAD Kota Bitung sangat signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan pengaruh yang positif. Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu

unit pada beban kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di BKAD Kota Bitung, berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memang berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, meskipun pengaruhnya tidak sebesar rotasi kerja atau beban kerja. Koefisien regresi positif yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada kompensasi akan meningkatkan produktivitas pegawai secara positif dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS 26, penelitian ini memberikan gambaran mengenai pengaruh rotasi kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bitung. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Rotasi Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai.
2. Rotasi Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.
3. Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.
4. Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rotasi kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di BKAD Kota Bitung, berikut adalah empat saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai:

1. Perbaikan Sistem Rotasi Kerja
Mengingat bahwa rotasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai baik secara positif maupun negatif, disarankan agar BKAD Kota Bitung melakukan Evaluasi Indikator Rotasi Kerja yaitu: kemampuan karyawan; (2) pengetahuan karyawan; (3) kejenuhan karyawan; (4) kondisi kerja; (5) sikap pribadi
2. Pengelolaan Beban Kerja yang Seimbang
Beban kerja yang berlebihan atau terlalu ringan dapat berdampak pada produktivitas. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen di BKAD Kota Bitung memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka.
3. Peningkatan Sistem Kompensasi yang Adil dan Transparan
Kompensasi yang layak dan adil sangat penting untuk memotivasi pegawai. Disarankan agar BKAD Kota Bitung terus meningkatkan sistem kompensasi yang ada, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung.
4. Pengembangan Program Kesejahteraan dan Penghargaan Pegawai
Selain kompensasi finansial, disarankan agar BKAD Kota Bitung juga mengembangkan program kesejahteraan pegawai yang lebih beragam, seperti program kesehatan, pelatihan pengembangan diri, dan penghargaan atas pencapaian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul dkk, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Strategi (1st Ed.). Cv.Eureka Media Aksara.
- Adillah, S. (2024). Kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *J.of infosci. Education and management bus.*, 3(1), 84-102. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i1.279>
- Agustina, I. and Harijanto, D. (2022). Determinan perilaku proaktif pegawai ditinjau dari persepsi dukungan organisasi, keadilan distributif serta keadilan prosedural. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(1), 102-120. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i1.1109>
- Almansa Fitra, M., Indrayani, I., Andykhatria, A., Syahril, S., Hutasoit, H. ., & Wayan Catra Yasa, I. (2022). EFFECT OF WORKLOAD, COMPENSATION AND EMPLOYEE COMMITMENT TO THE EMPLOYEES PERFORMANCE OF PUBLIC WORKS AND SPATIAL ARRANGEMENTS OFFICE OF KARIMUN DISTRICT. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*, 1(4), 207-216. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i4.23>
- Armstrong M. Management Human Resource Handbook Of Practice. The SAGE Handbook of Human Resource Management. kogan page publishers, 2020. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>.
- Astuti, N., Wirata, G., & Raka, A. (2023). Pengaruh integritas, kompetensi bidang dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada biro umum dan protokol sekretariat daerah provinsi bali. *Gema Wiralodra*, 14(1), 394-400. <https://doi.org/10.31943/gw.v14i1.350>
- Basalamah, F., Ahri, R., & Arman, A. (2022). The Influence of Work Fatigue, Work Stress, Work Motivation and Workload On Nurse Performance in Makassar City Hospital. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67-80. <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>
- Denal Khaq, Franfascal Niko, Beny Mahyudi Saputra, and Nurhidayati Nurhidayati. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 2 (2022): 71-83. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>.
- Dessler, Gary. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia : Jakarta: Indeks
- Devates, Y. H., & Subiyanto, D. (2024). Strengthening Productivity: Role Analysis of Workload, Compensation, Work Environment, and Work Discipline. *Relevance*, 7(1), 064-085. <https://doi.org/10.22515/relevance.v7i1.8716>
- Eni Mahawati, I. Y. (2021). Ebook. In Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja (p. 148). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Firdaus, Vera, and Mas Oetarjo. Buku Ajar Manajemen Kompensasi. Sidoarjo, Jawa Timur: UMSIDA Press, 2022.
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi. Aksara, Jakarta.
- Lelo, E. H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia . EUREKA MEDIA AKSARA.
- Milkovich, George T., and Jerry M. Newman. Compensation. McGraw-Hill Education, 2020.
- Munandar, A.S.. (2019). Psikologi Industri dan Organisasi. UI Press, Jakarta
- Nora, P. N., Saefudin, S., & Anafih, E. S. (2023). The effect of workload and organizational culture on the performance of civil servants: The role of job satisfaction as a mediator at the DIY DPRD Secretariat. *World Journal Of Advanced Research and Reviews*, 20(2), 207-214. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.20.2.2257>
- Panggabean, N. (2021 Employee Performance Affecting Factors at the Social Services Office in Central Tapanuli Regency. *Literatus*, 3(1), 68-84. <https://doi.org/10.37010/lit.v3i1.190>
- Riswanto, M., Ali, S., Supriadi, Y., & Husniati, R. (2023). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 132-143. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.229>
- Robbins. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Sinar. Abadi, Jakarta.

- Rohim, A. and Irayanti, D. 2022. PERAN KETERAMPILAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN . *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*. 5, 1 (Jun. 2022), 1 - 8. DOI:<https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.958>.
- S. Solehah and S. L. Ratnasari, (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban. Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2153/1479>
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., dan Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Syaqiq, M., Sigit, K., & Setyawan, S. (2024). Produktivitas tenaga kerja : pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. *JMAE*, 2(3), 54-60. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i3.601>