

ANALISIS PENGARUH ROTASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI REGU PENGAMANAN RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS 1 MAKASSAR

Arif Prahara^{*1}, Sarifuddin², Didiék Handayani Gusti³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}arifpolsus12@gmail.com, ²sarifuddin.arief@gmail.com, ³didigusti81@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Rotasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Regu Pengamanan Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Populasi penelitian adalah semua Pegawai Regu Pengamanan Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar dan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian ini yang berjumlah 80 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, 2) Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 3) Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan pegawai, 4) Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai, 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 6) Kepuasan kerja memediasi pengaruh Rotasi Kerja terhadap kinerja pegawai dan 7) Kepuasan kerja memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Rotasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of job rotation and democratic leadership style on performance through job satisfaction of employees of Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar. This research approach uses survey research that takes samples from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The research population was all employees of Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar Unit Security Team and the sample used a saturated sample so that the sample in this study consisted of 80 people.

The results showed that: 1) Job Rotation has a positive and significant effect on employee performance, 2) Democratic Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance, 3) Job Rotation has a positive and significant effect on employee satisfaction, 4) Democratic Leadership Style has a positive and significant effect on employee satisfaction. significant to Employee Satisfaction, 5) Job satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance, 6) Job satisfaction mediates the effect of Job Rotation on employee performance and 7) Job satisfaction mediates the effect of Democratic Leadership Style on employee performance.

Keywords: Job Rotation, Democratic Leadership Style, Performance, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sebagai organisasi pemerintah yang mengemban 6 fungsi pemasyarakatan yang meliputi fungsi pelayanan, pembinaan, bimbingan kemasyarakatan, perawatan, pengamanan dan pengamatan serta 6 fungsi penunjang yang meliputi intelijen, sistem teknologi dan informasi pemasyarakatan, sarana dan prasarana, petugas pemasyarakatan, pengawasan, kerjasama dan peran serta masyarakat. Rumah Tahanan Negara Kelas I

Makassar membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif yang pada akhirnya akan membuahkan kinerja yang baik, terukur dan akuntabel. Hal ini sejalan dengan upaya yang dilakukan pemerintah pada tanggal 27 juli 2021 mencanangkan budaya kerja yang BerAKHLAK yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif sebagai acuan (*core values*) pijakan bagi setiap aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Bahkan Kementerian Hukum dan HAM melalui Permenkumham No. 20 Tahun 2017 telah mencanangkan budaya kerja PASTI (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, Inovatif) sebagai acuan (*core values*) khususnya pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM dalam rangka pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).

Penilaian kinerja pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dikaji melalui peninjauan mulai dari area parkir, ruang tunggu, ruang kunjungan hingga blok hunian. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan Liberti Sitinjak memberikan apresiasi atas peluncuran aplikasi SINAR (Sistem Informasi Layanan Rutan) untuk memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat dalam rangka pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). (Sulsel Kemenkumham, 2022).

Penilaian kinerja merupakan suatu hasil fungsi yang digunakan untuk menilai kegiatan seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang terdiri dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang (Tika, 2014). Guna meningkatkan dan mendorong pegawai agar lebih semangat bekerja, diperlukan pendekatan kepuasan kerja pada pegawai. Kepuasan kerja dibutuhkan untuk mempertahankan motivasi dan komitmen dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi atau sikap seseorang atas penilaian dari pekerjaan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan hubungan antar teman kerja. Kepuasan kerja menjadi alasan pegawai untuk tetap menjalankan tugasnya. Apabila pegawai puas ketika bekerja maka seseorang akan meningkatkan produktifitasnya namun ketika pegawai kurang puas maka akan menurunkan produktivitas kerjanya. (Rahayu dan Aisyah, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Jaya *et al.* (2022) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Brimob pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan selanjutnya, Mika *et al.* (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polres Barruselanjutnya, Cahyani *et al.* (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu selanjutnya, Prasetyo dan Hartono (2022) ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja selanjutnya, menurut Rahayu dan Aisyah (2019) membuktikan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga berdasarkan penjelasan tersebut, faktor-faktor yang dimaksud adalah rotasi kerja dan gaya kepemimpinan dimana faktor ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Faktor pertama adalah rotasi kerja di mana hubungannya dengan kinerja pegawai menurut Kaymaz dalam Rahayu dan Aisyah (2019) rotasi kerja akan meningkatkan

produktifitas pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, tidak jarang perusahaan menerapkan rotasi kerja untuk memaksimalkan kinerja pegawai dan mendorong pegawai agar tetap kreatif. Dengan adanya rotasi kerja sebuah posisi atau jabatan tidak akan ditempati oleh seseorang dalam jangka waktu yang lama sehingga pegawai tidak akan mengetahui secara terperinci peluang-peluang apa saja yang dapat menimbulkan kecurangan. Selanjutnya hubungan kepuasan kerja dengan rotasi kerja di mana diharapkan mampu memotivasi pegawai agar menambah pengalaman, dan mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga pegawai merasa puas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instansi. Di sisi lain, rotasi kerja memiliki kekurangan di mana seseorang harus menyesuaikan diri kembali dengan lingkungan, kebijakan baru bahkan tanggung jawab baru.

Fenomena mengenai rotasi kerja pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar dimana dari pra penelitian yang dilakukan diperoleh tanggapan dari beberapa pegawai yang menyatakan kelemahan rotasi kerja yang diterapkan dapat membuat kepuasan menurun dimana rotasi pekerjaan tidak selalu mengarah pada motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, rotasi kerja bisa menyebabkan pegawai stress dan mendemotivasi mereka karena peran baru tidak cocok dengan kemampuan mereka. Selanjutnya aplikasi yang terbatas dimana rotasi pekerjaan tidak cocok pada beberapa pekerjaan memerlukan keterampilan khusus yang harus dilatih dan dikembangkan dari waktu ke waktu melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Sehingga, sulit untuk menggantikan secara efektif peran semacam itu dengan orang-orang baru. Kemudian pada kesalahan kerja dimana ketika pegawai menjalankan peran baru, mereka lebih mungkin untuk melakukan kesalahan. Pegawai belum terbiasa dengan peran baru yang membutuhkan pengalaman yang matang untuk hasil yang efektif. Hal ini bisa menyebabkan gangguan operasi dan membuat penurunan kinerja.

Faktor kedua adalah gaya kepemimpinan dimana hubungannya dengan kinerja pegawai menurut Prasetyo dan Hartono (2022) menyatakan bahwa suatu cara pendekatan dan ragam seorang pemimpin dalam memberikan arahan, implementasi rencana, dan bagaimana memotivasi anak buahnya agar dapat mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang telah direncanakan selanjutnya hubungan kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin dalam menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menarik dan positif, memiliki cara komunikasi yang baik, dapat melimpahkan tanggung jawab dengan baik dan dalam hal penerapan peraturan yang sesuai sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

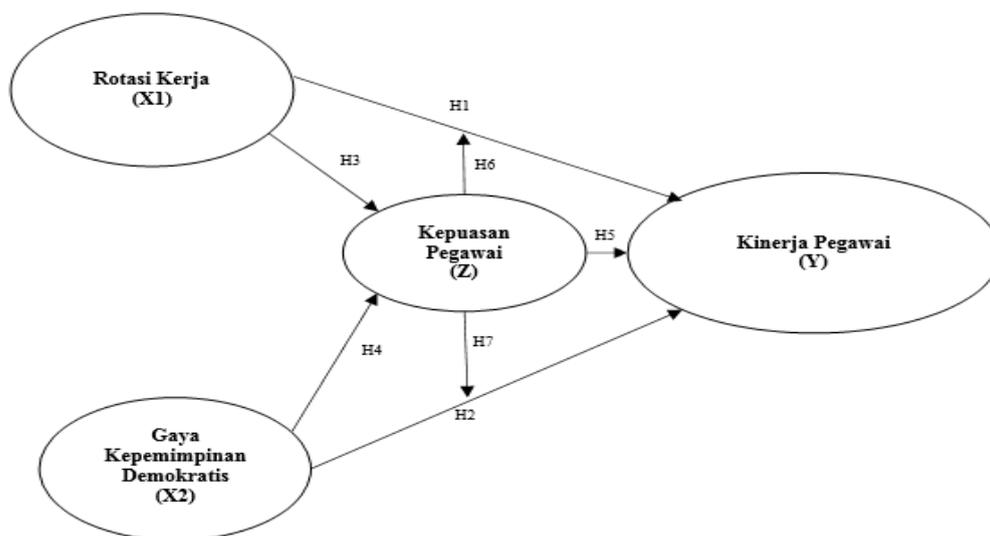
Pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar dibutuhkan adanya gaya kepemimpinan demokratis dimana hal ini merupakan salah satu tipe dari gaya kepemimpinan. Robbins dan Timothy (2017) menyatakan bahwa gaya demokratis menggambarkan pemimpin yang melibatkan pegawai dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis mampu membuat pegawai terbantu akan pemecahan masalah yang berada pada organisasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan juga meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena mengenai gaya kepemimpinan pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar dimana dari pra penelitian yang dilakukan diperoleh tanggapan dari beberapa

pegawai yang menyatakan bahwa pemimpin selalu menghargai setiap pendapat pegawai, namun akibatnya dalam satu regu dengan banyak suara, dalam penyampaian ide dan pendapat selalu saling tumpang tindih yang dapat membuat jalannya diskusi dalam pengambilan keputusan tidak dapat menyelesaikan permasalahan dengan cepat jika setiap pegawai tidak bisa berkomunikasi dengan baik dan selalu berbeda pendapat.

Berdasarkan fenomena tersebut yang menjelaskan pentingnya pengaruh rotasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis maka peneliti mengambil judul penelitian yaitu **“Analisis Pengaruh Rotasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Regu Pengamanan Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar”**

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual yang dijelaskan oleh gambar tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai regu pengamanan pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar;
2. Diduga gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai regu pengamanan pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar;
3. Diduga rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai regu pengamanan pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar;
4. Diduga gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai regu pengamanan pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar;
5. Diduga kepuasan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai regu pengamanan pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar;
6. Diduga rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai regu pengamanan pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar;
7. Diduga gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai regu pengamanan pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang umum digunakan peneliti. Rancangan penelitian ini berbentuk kuesioner menggunakan metode deskriptif kuantitatif, bertujuan memberikan gambaran pengaruh rotasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja dan kepuasan pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar. penelitian ini berangkat dari penggunaan data-data yang diukur secara tepat yang diperoleh melalui kuesioner dan dikombinasikan dengan statistik dan pengujian hipotesis.

Desain penelitian yang digunakan adalah metode kuesioner dimana informasi yang didapat dari sampel populasi pegawai sebagai responden yang di kumpulkan secara langsung pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari responden terhadap objek penelitian. Pengujian dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu Smart-PLS.

Penelitian ini mengambil data pada Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar yang berlokasi di Jalan Rutan No.8, Gunung Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu yang di perlukan untuk penelitian ini adalah kurang lebih 2 bulan, dari bulan April sampai dengan bulan Mei Tahun 2023.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian regu pengamanan yang bekerja pada Rumah Tahanan Negara Kelas I Makassar sebanyak 4 regu pengamanan terdiri dari 20 orang setiap regunya sehingga total keseluruhan populasi sebanyak 80 orang pegawai. Maka pada penelitian ini sampel adalah seluruh pegawai regu pengamanan pada Rumah Tahanan Negara Kelas I Makassar yaitu sebanyak 80 orang pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Convergent Validity

Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *AVE* lebih besar 0,5 maka dapat diartikan dapat dikatakan konstruk dapat menjelaskan 50% atau lebih varians itemnya. Selanjutnya, dapat dijelaskan Nilai *Loading Factor* pada tabel dibawah yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Nilai Loading Factor

No	Indikator	Nilai Loading	Standar	Keterangan
1	KE1	0.798	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
2	KE2	0.836	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
3	KE3	0.791	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
4	KE4	0.712	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
5	KE5	0.772	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
6	KE6	0.784	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
7	KI1	0.792	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
8	KI2	0.771	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
9	KI3	0.845	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
10	KI4	0.807	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
11	KI5	0.791	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
12	KI6	0.784	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
13	RK1	0.871	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>

No	Indikator	Nilai Loading	Standar	Keterangan
14	RK2	0.762	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
15	RK3	0.803	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
16	RK4	0.754	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
17	GKD1	0.849	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
18	GKD2	0.855	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
19	GKD3	0.855	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>
20	GKD4	0.703	> 0,7	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Sumber: Data *SmartPLS* (2023)

Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar 0,70 maka dapat dikatakan dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator dikatakan *valid* sebagai indikator yang mengukur konstruk.

Discriminant Validity

Discriminant Validity Merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dimana syarat untuk memenuhi syarat validitas diskriminan ini adalah hasil dalam *view combined loading and cross-loadings* menunjukkan bahwa loading ke konstruk lain (*cross-loading*) bernilai lebih tinggi daripada loading ke konstruk variabel. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka terlebih dahulu dapat dijelaskan hasil yang diperoleh berdasarkan tabel dibawah yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan Demokrasi_X2	Kepuasan Kerja_Z	Kinerja Pegawai_Y	Rotasi Kerja_X1
GKD1	0.849	0.679	0.698	0.627
GKD2	0.855	0.737	0.760	0.680
GKD3	0.855	0.763	0.732	0.642
GKD4	0.703	0.670	0.551	0.557
KE1	0.618	0.798	0.788	0.870
KE2	0.679	0.836	0.771	0.805
KE3	0.767	0.791	0.735	0.649
KE4	0.704	0.712	0.603	0.555
KE5	0.583	0.772	0.762	0.814
KE6	0.771	0.784	0.695	0.617
KI1	0.722	0.744	0.792	0.721
KI2	0.645	0.692	0.771	0.720
KI3	0.740	0.802	0.845	0.773
KI4	0.654	0.741	0.807	0.767
KI5	0.573	0.740	0.791	0.775
KI6	0.704	0.739	0.784	0.658
RK1	0.632	0.810	0.785	0.871
RK2	0.624	0.668	0.702	0.762
RK3	0.598	0.738	0.762	0.803
RK4	0.602	0.738	0.694	0.754

Sumber: Data *SmartPLS* (2023)

Berdasarkan tabel diatas semua nilai indikator nilai loadingnya terhadap

konstruknya telah lebih besar dari pada *cross loadingnya* sehingga model ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan. Sebagai contoh pada GKD1 ke X2 (0.849) telah lebih besar dari pada GKD1 ke Z (0.679), GKD1 ke Y (0.698) dan GKD1 ke X1 (0.627). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *manifest* dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Composite Reliability

Pengukuran realibilitas suatu konstruk dalam PLS-Path Analisis dengan aplikasi *SmartPLS*, digunakan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Suatu indikator dikatakan reliabel apabila nilai dari *cronbach alpha* lebih dari 0,6 dan *composite reliability* lebih dari 0,7. Hasil *cronbach alpha* dan *composite reliability* disajikan pada tabel dibawah, sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	<i>Composite Reliability</i>	Standar	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0.873	> 0,6	0.905	> 0,7	Memenuhi Reliability
Kinerja Pegawai (Y)	0.886	> 0,6	0.913	> 0,7	Memenuhi Reliability
Rotasi Kerja (X1)	0.809	> 0,6	0.875	> 0,7	Memenuhi Reliability
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	0.833	> 0,6	0.889	> 0,7	Memenuhi Reliability

Sumber: Data *SmartPLS* (2023)

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* maupun *composite reliability* memiliki nilai diatas 0.7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

Inner Model

Evaluasi model sktruktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif model sktruktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen.

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model sktruktural. *R-Square* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hasil pengujian *R-Square* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian R-Square

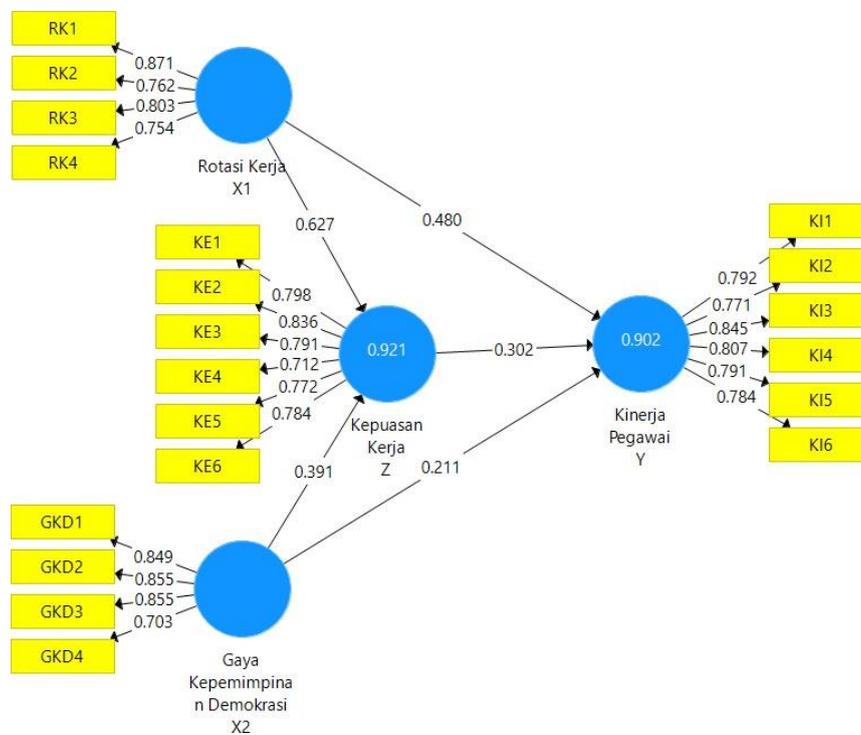
Konstruk	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.921	0.919
Kinerja Pegawai (Y)	0.902	0.898

Sumber: Data *SmartPLS* (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel diatas, dapat diketahui nilai *R-Square* untuk model pertama yaitu variabel kepuasan sebagai variabel endogen adalah 0,921. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kepuasan dapat dijelaskan oleh Rotasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis sebagai variabel eksogen sebesar 92,1% dan sisanya 7,9% adalah varaibel eksogen yang tidak diteliti dalam menjelaskan variabel kepuasan.

Sedangkan untuk model kedua yaitu variabel kinerja sebagai variabel endogen adalah 0,902. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja dapat dijelaskan oleh Rotasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan kepuasan sebagai variabel eksogen sebesar 90,2% dan sisanya 9,8% adalah varaibel eksogen yang tidak diteliti dalam menjelaskan variabelkinerja.

Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural



Sumber: Data SmartPLS (2023)

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dijelaskan juga pengaruh variabel penelitian yang dilihat dari hasil pengujian *path coefficient* yang dijelaskan pada gambar dibawah yaitu sebagai berikut:

Dari gambar tersebut apabila ditulis dalam bentuk persamaan Model Struktural untuk model pertama adalah sebagai berikut :

$$Z = 0.921 + 0.627 X1 + 0.391 X2$$

Model bentuk persamaan Model Struktural pertama, dapat dijelaskan nilai nya sebagai berikut:

- Konstanta 0.921 berarti bahwa Kepuasan Pegawai (Z) akan tetap konstan sebesar 0.921 jika tidak ada pengaruh dari variable Rotasi Kerja (X1) dan Gaya

- Kepemimpinan Demokratis (X2);
- Koefisien regresi X1 sebesar 0.627 memberikan arti bahwa Rotasi Kerja (X1) berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Pegawai (Z). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Rotasi Kerja, maka terjadi peningkatan pada Kepuasan Pegawai;
 - Koefisien regresi X2 sebesar 0.391 memberikan arti bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Pegawai (Z). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Gaya Kepemimpinan Demokratis, maka akan terjadi peningkatan Kepuasan pegawai.

Selanjutnya dapat juga dijelaskan dari gambar tersebut bentuk persamaan Model Struktural untuk model kedua adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.902 + 0.480 X1 + 0.211 X2 + 0.302 Z$$

Model bentuk persamaan Model Struktural kedua, dapat dijelaskan nilai nya sebagai berikut:

- Konstanta 0.902 berarti bahwa Kinerja Pegawai (Z) akan tetap konstan sebesar 0.902 jika tidak ada pengaruh dari variable Rotasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), dan Kepuasan (Z);
- Koefisien regresi X1 sebesar 0.480 memberikan arti bahwa Rotasi Kerja (X1) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Rotasi Kerja, maka terjadi peningkatan pada Kinerja Pegawai;
- Koefisien regresi X2 sebesar 0.211 memberikan arti bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Gaya Kepemimpinan Demokratis, maka akan terjadi peningkatan Kinerja pegawai;
- Koefisien regresi Z sebesar 0.302 memberikan arti bahwa Kepuasan (Z) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kepuasan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil ujihipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 5. Pengujian Hipotesis

	<i>T Statistics</i> ($ O/STDEV $)	Ttabel	<i>P Values</i>	Standar	Keputusan
Rotasi Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	5.119	>1,96	0.000	< 0,05	Diterim (H1)
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	2.417	>1,96	0.016	< 0,05	Diterim (H2)
Rotasi Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	9.809	>1,96	0.000	< 0,05	Diterim (H3)

	<i>T Statistics</i> ($ O/STDEV $)	Ttabel	<i>P Values</i>	Standar	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	5.654	>1,96	0.000	< 0,05	Diterim (H4)
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	2.172	>1,96	0.030	< 0,05	Diterim (H5)

Sumber: Data SmartPLS (2023)

Pengujian dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1.96 dan $P\ Values < 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut, untuk Rotasi Kerja (X1) dengan Nilai t_{hitung} (5.119) $> t_{tabel}$ (1.96) serta $P\ Valuesnya$ (0,000) $<(0,05)$ sehingga terbukti bahwa variabel Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H1 diterima dan H0 ditolak

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut untuk Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) dengan Nilai t_{hitung} (2.417) $> t_{tabel}$ (1.96) serta $P\ Valuesnya$ (0,016) $<(0,05)$ terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa H2 diterima dan H0 ditolak.

3. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut, untuk Rotasi Kerja (X1) dengan Nilai t_{hitung} (9.809) $> t_{tabel}$ (1.96) serta $P\ Valuesnya$ (0,000) $<(0,05)$ sehingga terbukti bahwa variabel Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis ketiga bahwa H3 diterima dan H0 ditolak

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kepuasan Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut untuk Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) dengan Nilai t_{hitung} (5.654) $> t_{tabel}$ (1.96) serta $P\ Valuesnya$ (0,000) $<(0,05)$ terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis keempat bahwa H4 diterima dan H0 ditolak.

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut untuk Kepuasan kerja (Z) dengan Nilai t_{hitung} (2.172) $> t_{tabel}$ (1.96) serta $P\ Valuesnya$ (0,030) $<(0,05)$ terbukti bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kelima bahwa H5 diterima dan H0 ditolak.

Pengujian Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Ghazali (2013). Untuk mengetahui seberapa jauh variabel mediasi memediasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat pada tabel *specific indirect effects* yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Efek Mediasi

	T Statistics (O/STDV)	T tabel	P Values	Standar	Keputusan
Rotasi Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.973	> 1,96	0.049	< 0,05	Diterima (H6)
Gaya Kepemimpinan Demokratis(X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	2.145	> 1,96	0.032	< 0,05	Diterima (H7)

Sumber: Data SmartPLS (2023)

Pengujian efek mediasi dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1.96 dan $P\ Values < 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut, untuk Rotasi Kerja (X1) dengan Nilai t_{hitung} (1.973) $> t_{tabel}$ (1.96) serta $P\ Valuesnya$ (0,049) $<(0,05)$ sehingga terbukti bahwa variabel Kepuasan kerja memediasi pengaruh Rotasi Kerja terhadap kinerja pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis keenam bahwa H6 diterima dan H0 ditolak

2. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut untuk Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) dengan Nilai t_{hitung} (2.145) $> t_{tabel}$ (1.96) serta $P\ Valuesnya$ (0,032) $<(0,05)$ terbukti bahwa variabel Kepuasan kerja memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis ketujuh bahwa H7 diterima dan H0 ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini dibuktikan dari dari tanggapan responden tentang Rotasi Kerja Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan pertama dengan *mean* 3.84 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai menganggap rotasi yang dilakukan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai serta penguasaan pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan tanggapan pada kinerja pegawai dimana dari tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan keenam dengan *mean* 3.85 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab atau posisi yang memiliki tanggung jawab lebih. Berdasarkan penjelasan tersebut, apabila Rotasi Kerja meningkat dimana pegawai merasa rotasi yang dilakukan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai serta penguasaan pekerjaan maka dapat membuat pegawai tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab atau posisi yang memiliki tanggung jawab lebih sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori menurut Kaymaz dalam Rahayu dan Aisyah (2019) rotasi kerja akan meningkatkan produktifitas pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, tidak jarang perusahaan menerapkan rotasi kerja untuk memaksimalkan kinerja pegawai dan mendorong pegawai agar tetap kreatif.

Dengan adanya rotasi kerja sebuah posisi atau jabatan tidak akan ditempati oleh seseorang dalam jangka waktu yang lama sehingga pegawai tidak akan mengetahui secara terperinci peluang-peluang apa saja yang dapat menimbulkan kecurangan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini dibuktikan dari tanggapan responden tentang Gaya Kepemimpinan Demokratis Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan kedua dengan mean 3.91 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai menganggap Pemimpin selalu menghargai setiap potensi dan keahlian pegawai dalam bidangnya masing-masing. Hal ini berhubungan dengan tanggapan pada kinerja pegawai dimana dari tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan keenam dengan *mean* 3.85 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab atau posisi yang memiliki tanggung jawab lebih atau posisi yang memiliki tanggung jawab lebih Berdasarkan penjelasan tersebut, apabila Gaya Kepemimpinan Demokratis dimana pemimpin mampu menghargai setiap potensi dan keahlian pegawai dalam bidangnya masing-masing maka dapat membuat pegawai tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab atau posisi yang memiliki tanggung jawab lebih sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Prasetyo dan Hartono (2022) menyatakan bahwa suatu cara pendekatan dan ragam seorang pemimpin dalam memberikan arahan, implementasi rencana, dan bagaimana memotivasi anak buahnya agar dapat mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang telah direncanakan. Gaya kepemimpinan demokrasi dengan gaya kepemimpinan yang lainnya terletak dari sisi pemimpin yang selalu senang menerima saran pegawai, mengutamakan kerjasama tim, membina pegawai dan pemimpin yang menjaga kapasitas serta pribadi yang baik. Hal ini berbeda jauh dari kepemimpinan militeristik dimana sistem perintah yang sering dipergunakan sehingga membuat pegawai tertekan dengan aturan yang diberikan sehingga membuat inovasi pegawai dan kreativitas individual terbatas karena tujuan, sasaran, dan cara mencapainya sudah ditetapkan.

Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Pegawai

Hasil penelitian ini dibuktikan dari dari tanggapan responden tentang Rotasi Kerja Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan pertama dengan *mean* 3.84 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai menganggap rotasi yang dilakukan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai serta penguasaan pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan tanggapan pada kepuasan kerja dimana tanggapan responden tentang Kepuasan Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan ketiga dengan *mean* 3.95 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai telah merasa puas dengan pimpinan karena selalu memberikan dukungan kepada pegawai dimana pegawai bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, apabila Rotasi Kerja meningkat dimana pegawai merasa rotasi yang dilakukan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai serta penguasaan pekerjaan maka mampu membuat pegawai merasa puas dengan pimpinan karena selalu memberikan dukungan kepada pegawai sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori menurut Kaymaz dalam Rahayu dan Aisyah (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan rotasi kerja di mana diharapkan

mampu memotivasi pegawai agar menambah pengalaman, dan mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga pegawai merasa puas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instansi. Di sisi lain, rotasi kerja memiliki kekurangan di mana seseorang harus menyesuaikan diri kembali dengan lingkungan, kebijakan baru bahkan tanggung jawab baru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kepuasan Pegawai

Hasil penelitian ini dibuktikan dari tanggapan responden tentang Gaya Kepemimpinan Demokratis Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan kedua dengan *mean* 3.91 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai menganggap Pemimpin selalu menghargai setiap potensi dan keahlian pegawai dalam bidangnya masing-masing. Hal ini berhubungan dengan tanggapan pada kepuasan kerja dimana tanggapan responden tentang Kepuasan Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan ketiga dengan *mean* 3.95 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai telah merasa puas dengan pimpinan karena selalu memberikan dukungan kepada pegawai dimana pegawai bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, apabila pada Gaya Kepemimpinan Demokratis dimana pemimpin selalu menghargai setiap potensi dan keahlian pegawai dalam bidangnya masing-masing maka mampu membuat pegawai merasa puas dengan pimpinan karena selalu memberikan dukungan kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Prasetyo dan Hartono (2022) menyatakan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin dalam menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menarik dan positif, memiliki cara komunikasi yang baik, dapat melimpahkan tanggung jawab dengan baik dan dalam hal penerapan peraturan yang sesuai sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini dibuktikan dari dari tanggapan responden tentang Kepuasan Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan ketiga dengan *mean* 3.95 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai telah merasa puas dengan pimpinan karena selalu memberikan dukungan kepada pegawai dimana pegawai bekerja. Hal ini berhubungan dengan tanggapan pada kinerja pegawai dimana dari tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan keenam dengan *mean* 3.85 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab atau posisi yang memiliki tanggung jawab lebih. Berdasarkan penjelasan tersebut, apabila Kepuasan kerja meningkat dimana pegawai telah merasa puas dengan pimpinan karena selalu memberikan dukungan kepada pegawai maka dapat membuat pegawai tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab atau posisi yang memiliki tanggung jawab lebih sehingga dapat membuat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori menurut (Tika, 2014) penilaian kinerja merupakan suatu hasil fungsi yang digunakan untuk menilai kegiatan seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang terdiri dari faktor- faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang. Guna meningkatkan dan mendorong pegawai agar lebih semangat bekerja, diperlukan pendekatan kepuasan kerja pada pegawai. Kepuasan kerja dibutuhkan untuk mempertahankan motivasi dan komitmen dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi atau sikap seseorang

atas penilaian dari pekerjaan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan hubungan antar teman kerja. Kepuasan kerja menjadi alasan pegawai untuk tetap menjalankan tugasnya. Apabila pegawai puas ketika bekerja maka seseorang akan meningkatkan produktifitasnya namun ketika pegawai kurang puas maka akan menurunkan produktivitas kerjanya. (Rahayu dan Aisyah, 2019).

Kepuasan Memediasi Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini dibuktikan dari tanggapan responden tentang Rotasi Kerja Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan pertama dengan *mean* 3.84 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai menganggap rotasi yang dilakukan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai serta penguasaan pekerjaan. Melalui tanggapan tersebut, Hal ini membuat tanggapan pada kepuasan kerja dimana tanggapan responden tentang Kepuasan Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan ketiga dengan *mean* 3.95 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai telah merasa puas dengan pimpinan karena selalu memberikan dukungan kepada pegawai Sehingga, hal ini berhubungan dengan tanggapan pada kinerja pegawai dimana dari tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan keenam dengan *mean* 3.85 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab atau posisi yang memiliki tanggung jawab lebih.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Aisyah (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Rotasi Kerja terhadap kepuasan kerja, yaitu apabila Rotasi Kerja meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja, dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan dampak yang signifikan

Kepuasan Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini dibuktikan dari tanggapan responden tentang Gaya Kepemimpinan Demokratis Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan kedua dengan *mean* 3.91 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai menganggap Pemimpin selalu menghargai setiap potensi dan keahlian pegawai dalam bidangnya masing-masing. Melalui tanggapan tersebut, Hal membuat tanggapan pada kepuasan kerja dimana tanggapan responden tentang Kepuasan Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan ketiga dengan *mean* 3.95 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai telah merasa puas dengan pimpinan karena selalu memberikan dukungan kepada pegawai Sehingga, hal ini berhubungan dengan tanggapan pada kinerja pegawai dimana dari tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai dengan nilai tertinggi pada pernyataan keenam dengan *mean* 3.85 artinya responden setuju bahwa mayoritas pegawai tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab atau posisi yang memiliki tanggung jawab lebih.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Hartono (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kepuasan kerja, yaitu apabila Gaya Kepemimpinan Demokratis meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja, dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan dampak yang signifikan

KESIMPULAN

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah

dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Hipotesis pertama diterima dikarenakan telah terbukti bahwa variabel Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, maka untuk hipotesis pertama bahwa H1 diterima dan H0 ditolak
2. Hipotesis kedua diterima dikarenakan telah terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka untuk hipotesis kedua bahwa H2 diterima dan H0 ditolak.
3. Hipotesis ketiga diterima dikarenakan telah terbukti bahwa variabel Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan pegawai, maka untuk hipotesis ketiga bahwa H3 diterima dan H0 ditolak
4. Hipotesis keempat diterima dikarenakan telah terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai, maka untuk hipotesis keempat bahwa H4 diterima dan H0 ditolak.
5. Hipotesis kelima diterima dikarenakan telah terbukti bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka untuk hipotesis kelima bahwa H5 diterima dan H0 ditolak.
6. Hipotesis keenam diterima dikarenakan telah terbukti bahwa variabel Kepuasan kerja memediasi pengaruh Rotasi Kerja terhadap kinerja pegawai, maka untuk hipotesis keenam bahwa H6 diterima dan H0 ditolak
7. Hipotesis ketujuh diterima dikarenakan telah terbukti bahwa variabel Kepuasan kerja memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai, maka untuk hipotesis ketujuh bahwa H7 diterima dan H0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, Idris, M., & Maryadi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kab Luwu. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 740–749.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta. Deepublish.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Selayar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 87–93.
- Jaya, I., DM, R., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611–620.
- Pasolong, H. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.