

PENELITIAN ASLI

PENGARUH PENGHARGAAN NON MONETER DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO PRIMA ALAM MAKMUR DELITUA KABUPATEN DELI SERDANG

Fadya Azzahra¹, Melisa Zuriani Hasibuan¹, Rukmini¹, Toni Hidayat¹

¹Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Sumatera Utara, 20147, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Tanggal Dikirim: 11 Juli 2025

Tanggal Diterima: 25 Juli 2025

Tanggal DiPublish: 26 Juli 2025

Kata Kunci : Penghargaan Non Moneter; Rotasi Kerja; Kinerja Karyawan.

Penulis Korespondensi:

Fadya Azzahra

Email: fadyaazzahra01@gmail.com

Abstrak

Capaian kerja pegawai mencerminkan capaian kinerja dan etos kerja individu selama menjalankan tugas serta tanggung jawabnya selama periode tertentu. Sementara itu, penghargaan non-moneter merujuk pada bentuk apresiasi yang tidak diberikan dalam bentuk uang tunai, melainkan berupa pengakuan, dukungan moral, jaminan sosial, atau pengakuan atas perkembangan karier, yang seluruhnya ditujukan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Rotasi kerja yaitu pemindahan tugas antar posisi bagi karyawan yang bertujuan mengatasi kejemuhan, mendorong motivasi, serta memperkaya pengetahuan dan keterampilan mereka. Riset ini bertujuan untuk menguji pengaruh penghargaan non-moneter baik secara terpisah maupun bersamaan, rotasi kerja menunjukkan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, terhadap PT Indo Prima Alam Makmur Delitua, Kabupaten Deli Serdang. Dari total populasi sebanyak 150 karyawan, ditetapkan 60 orang sebagai sampel menggunakan rumus Slovin. Studi ini memperoleh data melalui proses wawancara sebagai metode utama, observasi langsung dan penyebaran kuesioner. Metode analisis yang diterapkan mencakup perhitungan koefisien determinasi, uji hipotesis, pengujian asumsi klasik, serta regresi linier berganda. Penghargaan non-moneter terbukti secara signifikan dan positif memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis, karenanya bisa dilihat dari besaran t_{hitung} (3,689) $>$ t_{tabel} (2,001) secara besaran signifikansinya $0,001 < 0,05$, pada dampak positif dan signifikan rotasi kerja pada kinerja karyawan tercermin dari besaran t_{hitung} (4,499) $>$ t_{tabel} (2,001) secara besaran signifikansinya $0,000 < 0,05$, penghargaan non-moneter dan rotasi kerja melalui simultan terbukti berdampak signifikan pada kinerja karyawan di PT Indo Prima Alam Makmur Delitua, Kabupaten Deli Serda, karenanya bisa dilihat dari besaran F_{hitung} (48,067) $>$ F_{tabel} (3,16) dengan tingkat signifikansi 0,000.

Jurnal Mutiara Manajemen

e-ISSN: 2579-759X

Vol. 10 No.1 Juni, 2025 (Hal 72-83)

Homepage: <https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMM>

DOI: <https://doi.org/10.51544/jmm.v10i1.6154>

How To Cite: Azzahra, Fadya, Melisa Zuriani Hasibuan, Rukmini, and Toni Hidayat. 2025. "Pengaruh Penghargaan Non Moneter Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Prima Alam Makmur Delitua Kabupaten Deli Serdang." *Jurnal Mutiara Manajemen* 10 (1): 72–83. [https://doi.org/https://doi.org/10.51544/jmm.v10i1.6154](https://doi.org/10.51544/jmm.v10i1.6154).



Copyright © 2025 by the Authors, Published by Program Studi: Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sari Mutiara Indonesia. This is an open access article under the CC BY-SA Licence ([Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)).

1. Pendahuluan

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan, terutama di tengah persaingan kerja yang semakin ketat. Untuk mendorong peningkatan kinerja tersebut, perusahaan perlu mengelola pekerjaan secara efisien serta memberikan bentuk penghargaan yang tepat. Oleh karena itu, organisasi dituntut mampu menjaga keseimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar setiap kebijakan yang dijalankan sejalan dengan tujuan perusahaan (Sudirman & Tiarapuspa, 2023). Didirikan pada tahun 2015, PT Indo Prima Alam Makmur yaitu badan usaha yang beroperasi dalam bidang produksi daging durian dan berlokasi di Jl. Besar Delitua, Kabupaten Deli Serdang. Dengan jumlah 150 karyawan tetap, perusahaan ini terbagi ke dalam beberapa divisi, yakni pembersihan, penimbangan, pemrosesan (packing), dan distribusi. Hingga saat ini, PT Indo Prima Alam Makmur mampu mengirimkan hingga 27 ton daging durian setiap minggu. PT Indo Prima Alam Makmur mengekspor daging buah durian ke sejumlah negara, termasuk Malaysia, Thailand, dan China. Permintaan ekspor yang tinggi tersebut menuntut optimalisasi sumber daya manusia, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap kinerja karyawan dalam berperan penting dalam mewujudkan target perusahaan. Peningkatan produktivitas karyawan dapat diperoleh melalui perhatian terhadap berbagai faktor seperti kepuasan kerja, rotasi karyawan, serta bentuk apresiasi berupa pujian, hadiah, maupun ganjaran. Salah satu strategi manajerial yang relevan adalah pemberian penghargaan non-moneter sebagai bentuk motivasi kerja.

Fokus perusahaan yang dominan pada penghargaan moneter seperti gaji dan bonus menyebabkan bentuk apresiasi non-moneter, seperti pengakuan, penghargaan publik, dan peluang pengembangan karier, kurang mendapat perhatian, padahal faktor-faktor tersebut berpotensi mendorong peningkatan kinerja karyawan. Di samping itu, rasa syukur juga berperan sebagai pemicu positif, khususnya bagi karyawan yang aktif dalam lingkungan kerja. Sesuai dengan riset Nurmiyati (2020) Penghargaan dan hukuman diketahui berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, rotasi kerja juga menjadi salah satu strategi yang dapat meningkatkan performa tenaga kerja. Namun, penerapannya tidak selalu optimal di setiap perusahaan. Ketidaksesuaian dalam pelaksanaan rotasi dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan kinerja. Sebaliknya, jika diterapkan secara tepat, rotasi kerja mampu meningkatkan keterampilan, memperluas pengalaman, serta mendorong produktivitas. Pelaksanaan rotasi kerja yang efektif juga dapat memperkuat semangat kerja, menurunkan stres, meningkatkan kualitas hasil kerja, dan mendukung pengembangan profesional karyawan. Kreitner dan Kinicki (2019) Rotasi pekerjaan merupakan strategi pemindahan karyawan antar bidang spesialisasi yang, jika diterapkan secara rutin dan tepat, dapat menjaga kemandirian dalam menyelesaikan tugas. Penerapan rotasi kerja yang efektif juga berkontribusi dalam memperluas wawasan terhadap berbagai aspek pekerjaan, meningkatkan adaptabilitas dan fleksibilitas, serta meminimalkan kejemuhan dalam aktivitas kerja (Ford et al., 2021).

Fokus PT Indo Prima Alam Makmur yang dominan pada penghargaan moneter, seperti gaji dan bonus, mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap bentuk penghargaan non-moneter. Kondisi ini berdampak pada rendahnya motivasi karyawan dalam mencapai target secara optimal. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap aspek non-moneter, antara lain melalui pemberian apresiasi, peluang pengembangan karier, dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung.

Kurangnya pelaksanaan rotasi kerja secara tepat dan berkala menjadi salah satu penyebab tidak optimalnya kolaborasi di antara karyawan. Sebagian

karyawan masih berorientasi pada tugas individual dan belum sepenuhnya memahami peran penting rotasi kerja dalam mendukung pencapaian tujuan bersama. Hambatan lainnya muncul dari perbedaan tingkat keterampilan dan performa kerja, yang dapat mengganggu efektivitas rotasi. Beberapa karyawan juga menghadapi kendala dalam keterampilan sosial atau kurang terbiasa beradaptasi dalam lingkungan kerja yang menuntut rotasi tugas. Ketidaktepatan dalam pelaksanaan rotasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan dan kebingungan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut, rotasi kerja perlu diterapkan secara efektif guna mendorong produktivitas dan peningkatan keterampilan. Jika dijalankan dengan optimal, rotasi kerja mampu memberikan berbagai manfaat, antara lain meningkatkan semangat kerja, memperbaiki kualitas output, menurunkan tingkat stres, serta mendukung pengembangan kompetensi dan kinerja karyawan.

Di PT Indo Prima Alam Makmur Delitua, sebagian besar tugas karyawan melibatkan proses yang kompleks dan memakan waktu, terutama dalam pemilihan produk berkualitas dan pembersihan yang rumit. Gangguan eksternal seperti cuaca buruk, pemadaman listrik, serta kendala teknis turut menghambat jadwal kerja dan menimbulkan keterlambatan penyelesaian tugas. Selain itu, keterbatasan fasilitas dan peralatan dari perusahaan turut berkontribusi pada peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan.

2. Metode

Metode riset asosiatif memakai model kuantitatif digunakan pada studi ini. Menurut (Sugiyono, 2020) Untuk mengetahui keterkaitan antar dua variabel atau lebih, penelitian asosiatif digunakan sebagai metode utama. Variabel bebas meliputi penghargaan non moneter dan rotasi kerja, sementara itu kinerja karyawan memakai variabel terikat. Instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data, yang selanjutnya dianalisis secara statistik dalam pendekatan kuantitatif. Hipotesis bertujuan guna menguji riset ini. Metode yang digunakan dalam riset ini adalah metode survei dimana penulis menyebarkan kuesioner. Tempat riset yang dipakai pada studi ini yaitu karyawan PT. Indo Prima Alam Makmur Delitua Kabupaten Deli Serdang sebanyak 150 dan 60 karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui beberapa tahapan seperti berikut:

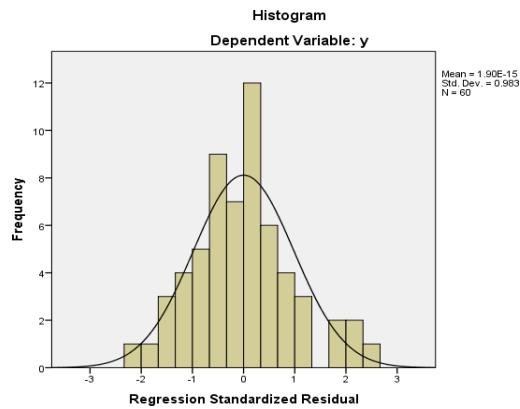
1. Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas data dan Uji Multikolinearitas
2. Analisis Regresi Linear Berganda
3. Pengujian hipotesis mencakup Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Signifikansi Simultan (uji F), serta Uji Parsial (uji t)

3. Hasil

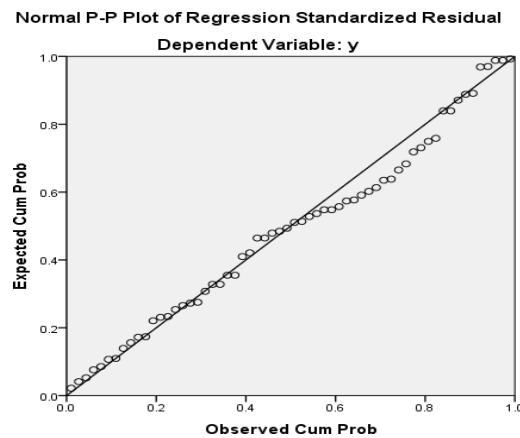
Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, yang selanjutnya dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode statistik guna menguji hipotesis. Teknik penyebaran kuesioner diterapkan dalam penelitian ini melalui pendekatan metode survei oleh riset ini.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



Gambar diatas merupakan grafik histogram yang tampak pada pola distribusi data tergolong baik. Asumsi normalitas dianggap terpenuhi karena pola distribusi data membentuk kurva menyerupai lonceng dan menyebar sejajar mengikuti garis diagonal.



Diatas terdapat gambar normal probability plot yang memperlihatkan adanya data berdistribusi normal yang tersebar mengikuti arah garis diagonal yang tergolong baik.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.71398415 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .093 |
| | Positive | .093 |
| | Negative | -.054 |
| Test Statistic | | .093 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. The findings show that the data are normally distributed.
- b. Obtained through data analysis.
- c. Adjustment using the Lilliefors significance method.
- d. Indicates the lower limit of the true significance value.

Tabel diatas melalui pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh tingkat signifikansi sebesar sebanyak 0,200, yang berada di atas batas 5%. Untuk itu, Keseluruhan variabel menunjukkan bahwa memenuhi asumsi distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat korelasi linier sempurna atau unik antara komponen variabel bebas dalam model regresi, baik secara parsial maupun simultan. Deteksi keberadaan multikolinearitas bisa melalui membandingkan besaran toleransi serta Variance Inflation Factor (VIF) terhadap tiap-tiap variabel seperti berikut:

- Tolerance $<0,1$ atau VIF >10 terjadinya multikolinearitas.
- Tolerance $>0,1$ atau VIF < 10 tidak terjadinya multikolinearitas.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|------|------|-------|-------------------------|------------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .590 | 2.070 | | .285 | .777 | | |
| x1 | .393 | .106 | | .393 | 3.689 | .001 | .577 1.734 |
| x2 | .493 | .110 | | .479 | 4.499 | .000 | .577 1.734 |

a. Dependent Variable: y

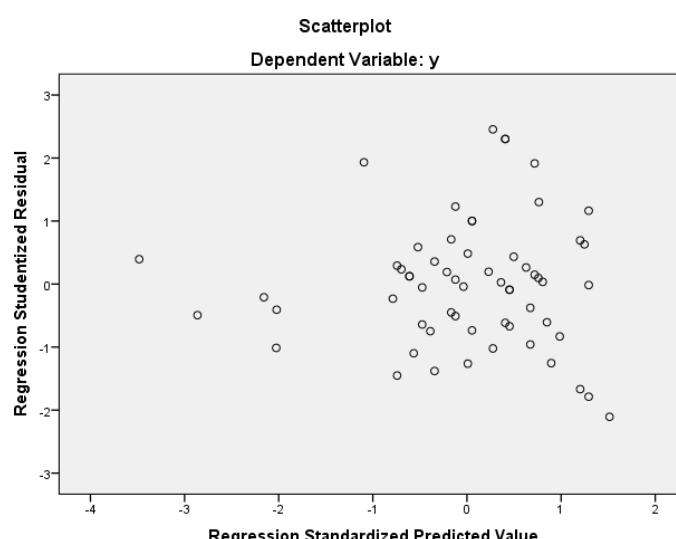
Kesimpulan dari tabel diatas seperti berikut:

1. Nilai tolerance untuk Penghargaan Non Moneter (X1) sebanyak 0,577, yang melebihi ambang batas 0,10, sedangkan besaran VIF sebanyak 1,734, masih dalam ambang batas yang ditetapkan 10.
2. Untuk Rotasi Kerja (X2), besaran tolerance tercatat sebanyak 0,577 melebihi ambang batas 0,10, sedangkan nilai VIF adalah 1,734 masih dalam ambang batas yang ditetapkan 10.

Nilai toleransi seluruh variabel melebihi 0,10 serta besaran VIF dibawah 10, maka kesimpulannya yaitu variabel program voucher diskon harga dan gratis ongkir bebas dari indikasi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas guna mengidentifikasi jika varians pada suatu kelompok konsisten di antara anggotanya. Dengan kata lain, apabila varians variabel dependen tetap konstan untuk seluruh nilai variabel independen, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas.



Dari grafik scatterplot, data memperlihatkan pola acak tanpa adanya keteraturan khusus, dengan titik-titik yang tersebar berada di sisi atas dan bawah titik nol di sumbu Y. Kondisi ini mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi pada data tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .590 | 2.070 | | .285 | .777 | | |
| x1 | .393 | .106 | .393 | 3.689 | .001 | .577 | 1.734 |
| x2 | .493 | .110 | .479 | 4.499 | .000 | .577 | 1.734 |

a. Dependent Variable: y

Menurut output SPSS di atas, jika diraih rumus regresi seperti berikut : $Y = 0,590 + 0,393X_1 + 0,493X_2 + e$

Terkait model terlihat makna bahwa :

1. Konstanta = 0,590

Kinerja karyawan diperkirakan meningkat sebanyak 0,590 apabila variabel penghargaan non moneter dan rotasi kerja diasumsikan konstan.

2. Koefisien Penghargaan Non Moneter X_1

Koefisien penghargaan non moneter sebanyak 0,393 mengindikasikan pada setiap kenaikan satu unit pada penghargaan non moneter akan diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan sebanyak 0,393.

3. Koefisien Rotasi Kerja X_2

Koefisien rotasi kerja sebesar 0,493 mengindikasikan pada setiap kenaikan satu unit pada rotasi kerja akan diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan sebanyak 0,493.

2. Hipotesis

a. **Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constan) | .590 | 2.070 | | .285 | .777 | | |
| x1 | .393 | .106 | .393 | 3.689 | .001 | .577 | 1.734 |
| x2 | .493 | .110 | .479 | 4.499 | .000 | .577 | 1.734 |

a. Dependent Variable: y

Nilai t_{tabel} sebesar 2,001 diperoleh dari tabel statistik pada skala signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) 58, terhitung pada $n - k$ yaitu $60 - 2$, dengan k menunjukkan jumlah variabel bebas dan n jumlah responden. Hasil uji parsial variabel penghargaan non moneter menunjukkan t_{hitung} sebanyak $3,689 > t_{tabel}$ 2,001, serta nilai signifikansi 0,001 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan penghargaan non moneter terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil uji parsial terhadap variabel rotasi kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,499 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,001, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 292.323 | 2 | 146.162 | 48.067 | .000 ^b |
| Residual | 173.327 | 57 | 3.041 | | |
| Total | 465.650 | 59 | | | |

- a. Dependent Variable: y
- b. Predictors: (Constant), x2, x1

F_{tabel} sejumlah 3,16 diperoleh dari tabel diatas pada skala signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) sebanyak 57, terhitung pada $n - k - 1$ ($60 - 2 - 1$), dengan n menunjukkan jumlah responden dan k jumlah variabel bebas. Berdasarkan hasil uji F (ANOVA), F_{hitung} sebesar 48,067 $> F_{tabel}$ 3,16, dimana besaran signifikansinya 0,000 yang jauh di bawah 0,05. Penolakan terhadap H_0 dan penerimaan H_a menunjukkan bahwa secara simultan, variabel penghargaan non moneter dan rotasi kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan PT Indo Prima Alam Makmur Delitua Kabupaten Deli Serdang.

3. Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b

| Model | R | Adjusted R Square | R | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|-------------------|------|----------------------------|---------------|
| 1 | .792 ^a | | .615 | 1.74379 | 1.179 |

- a. Predictors: (Constant), x2, x1
- b. Dependent Variable: y

Merujuk pada besaran Adjusted R Square sebesar 0,615, dapat dijelaskan bahwa 61,5% perubahan kinerja karyawan di PT Indo Prima Alam Makmur Delitua Kabupaten Deli Serdang dijelaskan oleh kontribusi variabel penghargaan non moneter dan rotasi kerja. Adapun 38,5% sisanya berasal dari pengaruh variabel lain yang tidak dianalisis pada riset ini, misalnya budaya kerja, kedisiplinan, dan faktor eksternal lainnya.

4. Pembahasan

1. Pengaruh Penghargaan Non Moneter terhadap Kinerja Karyawan

Uji parsial terhadap variabel penghargaan non moneter menunjukkan bahwa besaran t_{hitung} sebesar 3,689 melebihi t_{tabel} sebanyak 2,001, pada skala signifikansi $0,001 < 0,05$. Penolakan terhadap H_0 dan penerimaan H_a , menunjukkan secara parsial memiliki dampak signifikan dari penghargaan non moneter pada kinerja karyawan di PT Indo Prima Alam Makmur Delitua Kabupaten Deli Serdang.

Pengakuan atas kinerja, promosi jabatan, serta peluang pengembangan diri sebagai bentuk apresiasi non moneter mampu membagikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Pemberian penghargaan semacam ini berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, rasa memiliki, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal dan produktif.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, perusahaan dapat

memanfaatkan penghargaan non moneter sebagai pendekatan yang efektif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pengakuan atas kontribusi, serta menyediakan kesempatan pengembangan diri, motivasi, rasa kepemilikan, dan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan (Prabu & Wijayanti, 2016).

Dukungan terhadap pengaruh penghargaan pada kinerja karyawan didukung oleh hasil risetnya (Wulansari, 2017) riset tersebut menyimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah dipengaruhi secara positif oleh pemberian penghargaan.

2. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial variabel rotasi kerja memperlihatkan t_{hitung} sebanyak 4,499 $> t_{tabel}$ 2,001 melalui besaran signifikansi $0,000 < 0,05$. Penolakan terhadap H_0 dan penerimaan H_a , mengindikasikan adanya dampak signifikan rotasi kerja pada kinerja karyawan PT. Indo Prima Alam Makmur Delitua Kabupaten Deli Serdang secara parsial.

Rotasi kerja membawa dampak yang bersifat ganda terhadap kinerja karyawan, baik positif maupun negatif. Dari sisi positif, rotasi mampu memperluas pengalaman, meningkatkan motivasi, serta mengasah keterampilan karyawan. Sebaliknya, rotasi dapat menimbulkan penurunan kinerja sementara akibat adaptasi terhadap tugas baru. Melalui rotasi, karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan mempelajari keahlian di beragam bidang pekerjaan.

Perencanaan rotasi kerja harus dilakukan secara matang, meliputi penetapan tujuan, target, serta durasi rotasi. Komunikasi mengenai maksud, alasan, dan ekspektasi rotasi harus disampaikan kepada karyawan. Pelatihan dan dukungan yang cukup perlu diberikan kepada karyawan yang menjalani rotasi guna memudahkan adaptasi terhadap tugas baru. Jika diterapkan dengan tepat, rotasi kerja dapat berfungsi sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi (Ramadhan & Rahman, 2021).

Menurut riset (Chaerunnisa, Syamsuddin, & Usman, 2023), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh rotasi kerja.

3. Pengaruh Penghargaan Non Moneter dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji secara bersamaan memperlihatkan sehingga variabel penghargaan non moneter dan rotasi kerja bersama-sama berkontribusi signifikan pada kinerja karyawan PT. Indo Prima Alam Makmur Delitua Kabupaten Deli Serdang, dengan nilai F_{hitung} 48,067 yang melampaui F_{tabel} 3,16 dan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, Adjusted R Square sejumlah 0,615 atau 61,5% mengindikasikan sehingga kedua variabel tersebut menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sedangkan 38,5% selebihnya berdampak pada faktor lain di luar ruang lingkup riset, seperti disiplin, budaya kerja, dan variabel lain yang relevan.

5. Simpulan

1. Dampak positif dan signifikan penghargaan non moneter pada kinerja karyawan PT. Indo Prima Alam Makmur Delitua Kabupaten Deli Serdang terbukti dengan t_{hitung} (3,689) yang melebihi t_{tabel} (2,001) serta signifikansi $0,001 < 0,05$.
2. Rotasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Indo Prima Alam Makmur Delitua Kabupaten Deli Serdang, dibuktikan dengan t_{hitung} (4,499) yang lebih besar dari t_{tabel} (2,001) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Secara simultan, penghargaan non moneter dan rotasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Prima Alam Makmur Delitua Kabupaten Deli Serdang, yang dibuktikan oleh nilai F_{hitung} (48,067) melebihi F_{tabel} (3,16) dengan signifikansi 0,000.

6. Saran

1. PT. Indo Prima Alam Makmur Delitua Kabupaten Deli Serdang berpotensi mengembangkan variasi penghargaan non-moneter, seperti pengakuan prestasi, peluang pelatihan, dan promosi jabatan, yang berfungsi sebagai motivator untuk peningkatan kinerja karyawan.
2. PT. Indo Prima Alam Makmur Delitua Kabupaten Deli Serdang dapat menerapkan rotasi kerja dengan tujuan terarah, seperti memperluas pengalaman, meningkatkan keterampilan, dan memotivasi karyawan. Melalui rotasi, karyawan diberi kesempatan mengasah pengetahuan serta kemampuan baru guna menunjang kinerja optimal pada posisi selanjutnya.
3. Disarankan agar penelitian berikutnya mengintegrasikan variabel tambahan seperti disiplin kerja, budaya kerja, dan variabel lain guna menyempurnakan instrumen kuesioner yang digunakan.

7. Referensi

- (Fazriah et al., 2022; Hapsari, 2022; Husaini et al., 2024; Intan Endah Rahmawati, 2019; JANE, 2023; Kinerja, 2016; Nasution et al., 2022; Nirmala et al., 2024; Nuraeni et al., 2021; Nurkumalasari & Mustafa, 2024; Oleh, 2022; Rohmah, 2020; Sari Wulandari, 2018; Sureephong & Dahlan, 2020) Bedagai, K. S. (2024). *Pengaruh kepemimpinan, keterampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada home industry gula merah di kecamatan pegajahan kabupaten serdang bedagai*. 5(2), 718–724.
- Fazriah, N., Safina, W. D., & Tumanggor, M. B. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Metro Global Service Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*, 02(02), 135–144. <http://www.journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/article/view/110%0A> <http://www.journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/article/download/110/114>
- Hapsari, N. (2022). The Effect of Job Rotation and Motivation on Employee Performance Moderated by Work Behavior. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552–1569.
- Husaini, M., Hasibuan, M. Z., Yuliana, Y., & Habra, M. D. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA , TEAM WORK DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PLN PERSERO UNIT PELAYANAN PENGADAAN (ULP) DELITUA* terpenting karena keberhasilan suatu dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pekerja . Apabila suatu perusahaan . 9, 64–77.
- Intan Endah Rahmawati, A. (2019). Pengaruh Kejujuran Rekan Dan Penghargaan Non Moneter Pada Senjangan Anggaran. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 16(1), 17–34. <https://doi.org/10.21002/jaki.2019.02>
- JANE, F. P. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. *Journal of Engineering Research*.
- Kinerja, K. D. A. N. (2016). 10311197 Azwar Ardyansah. *Jurnal Penelitian*, Mi, 5–24. <https://dspace.uji.ac.id/bitstream/handle/123456789/10031/NASKAH PUBLIK>

- Lubis, A. T., & Rukmini. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan (Jimk)*, 2(2), 151–161. <https://doi.org/10.32696/jimk.v2i1.1455>
- Muslim, U., Alwashliyah, N., Muslim, U., Alwashliyah, N., Muslim, U., Alwashliyah, N., Muslim, U., & Alwashliyah, N. (2024). *Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No . 2 Desember , 2024 / ISSN : 2621 -3982 EISSN : 2722- 3574 PENGARUH BUDAYA KERJA , PELATIHAN , DAN KEPUASAN KERJA* *Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No . 2 Desember , 2024 / ISSN : 2621 -3982. 2, 362–370.*
- Nasution, M. Y., AK, W. N., & Sibuea, S. R. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Citra Kencana Industri. *Buletin Utama Teknik*, 18(1), 91–94. <https://doi.org/10.30743/but.v18i1.5858>
- Nirmala, D., Hasibuan, M. Z., Utama, I., Fikri, M. H., & Al-washliyah, U. M. N. (2024). *Pengaruh Loyalitas , Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kabupaten Simalungun. 4, 1489–1504.*
- Nuraeni, Herison, R., & Fachmi, M. (2021). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Applied Managemen and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 1–6.
- Nurkumalasari, I., & Mustafa, I. M. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 12(1), 1–16.
- Oleh. (2022). *PENGARUH ROTASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Palembang)*. Rohmah, A. M. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. In *Skripsi*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/>
- Sari Wulandari, A. S. L. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(2), 241–249. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v2i2.63>
- Sureephong, P., & Dahlan, W. (2020). The effect of non-monetary rewards on employee performance in massive open online courses. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(1), 88–102. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i01.11470>
- Kasmir. (2018 :182). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Kaymaz, K. (2019). The Effects of Job Rotation Practiceson Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. 1(3), 69–85.
- Robbins, Stephen P. (2019:102). Perilaku Organisasi (Edisi kese). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- (Bedagai, 2024; Lubis & Rukmini, 2022; Muslim et al., 2024; Wahyuni et al., 2023)Bedagai, K. S. (2024). *Pengaruh kepemimpinan, keterampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada home industry gula merah di kecamatan pegajahan kabupaten serdang bedagai*. 5(2), 718–724.

- Fazriah, N., Safina, W. D., & Tumanggor, M. B. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Metro Global Service Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*, 02(02), 135–144. <http://www.journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/article/view/110%0Ahttp://www.journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/article/download/110/114>
- Hapsari, N. (2022). The Effect of Job Rotation and Motivation on Employee Performance Moderated by Work Behavior. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552–1569.
- Husaini, M., Hasibuan, M. Z., Yuliana, Y., & Habra, M. D. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA , TEAM WORK DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PLN PERSERO UNIT PELAYANAN PENGADAAN (ULP) DELITUA* terpenting karena keberhasilan suatu dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pekerja . Apabila suatu perusahaan . 9, 64–77.
- Intan Endah Rahmawati, A. (2019). Pengaruh Kejujuran Rekan Dan Penghargaan Non Moneter Pada Senjangan Anggaran. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 16(1), 17–34. <https://doi.org/10.21002/jaki.2019.02>
- JANE, F. P. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. *Journal of Engineering Research*.
- Kinerja, K. D. A. N. (2016). 10311197 Azwar Ardyansah. *Jurnal Penelitian, Mi*, 5–24. <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/10031/NASKAH PUBLIKASI.pdf>
- Lubis, A. T., & Rukmini. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan (Jmk)*, 2(2), 151–161. <https://doi.org/10.32696/jmk.v2i1.1455>
- Muslim, U., Alwashliyah, N., Muslim, U., Alwashliyah, N., Muslim, U., Alwashliyah, N., Muslim, U., & Alwashliyah, N. (2024). *Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No . 2 Desember , 2024 / ISSN : 2621 -3982 EISSN : 2722- 3574 PENGARUH BUDAYA KERJA , PELATIHAN , DAN KEPUASAN KERJA Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No . 2 Desember , 2024 / ISSN : 2621 -3982. 2, 362–370.*
- Nasution, M. Y., AK, W. N., & Sibuea, S. R. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Citra Kencana Industri. *Buletin Utama Teknik*, 18(1), 91–94. <https://doi.org/10.30743/but.v18i1.5858>
- Nirmala, D., Hasibuan, M. Z., Utama, I., Fikri, M. H., & Al-washliyah, U. M. N. (2024). *Pengaruh Loyalitas , Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kabupaten Simalungun. 4, 1489–1504.*
- Nuraeni, Herison, R., & Fachmi, M. (2021). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Applied Managemen and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 1–6.
- Nurkumalasari, I., & Mustafa, I. M. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 12(1), 1–16.
- Oleh. (2022). *PENGARUH ROTASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJAKARYAWAN (Studi Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Palembang)*. Rohmah, A. M. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Kantor Pengawasan dan

- Pelayanan Bea dan Cukai
Tipe Madya Cukai Malang. In *Skripsi*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/>
- Sari Wulandari, A. S. L. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(2), 241–249. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v2i2.63>
- Sureephong, P., & Dahlan, W. (2020). The effect of non-monetary rewards on employee performance in massive open online courses. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(1), 88–102. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i01.11470>.