

Pengaruh Disiplin Preventif Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta

Camilia Amanda¹, Muhammad Richo Rianto², Choiroel Woestho³,
Muhammad Asif Khan⁴, Eri Bukhari⁵
¹⁻⁵ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis : Camiliaamanda97@gmail.com¹, richorianto@gmail.com²,
choiroel@dsn.ubharajaya.ac.id³, baristerasi@yahoo.com⁴, eribukhari@gmail.com⁵

Abstract. *This research aims to determine the influence of preventive discipline and work rotation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable in the Integrated Waste Management Unit of the DKI Jakarta Province Environmental Service. In this research, researchers used quantitative methods with research hypothesis testing carried out using outer model and inner model tests in SEM-PLS with the help of the SmartPLS version 4.0 program which is useful for analyzing the effect of preventive discipline and work rotation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. in the Integrated Waste Management Unit of the DKI Jakarta Provincial Environmental Service using 150 respondents who were distributed through questionnaires in the Integrated Waste Management Unit area of the DKI Jakarta Provincial Environmental Service. The results of the research that has been carried out are as shown in the following brief explanation: (1) The Preventive Discipline Variable (X1) influences Employee Performance (Y). (2) The Job Satisfaction variable (Z) influences employee performance (Y). (3) The Job Rotation Variable (X2) influences Employee Performance (Y). (4) The Preventive Discipline Variable (X1) influences Employee Performance (Y) through Job Satisfaction (Z). (5) The Job Rotation Variable (X2) influences Employee Performance (Y) through Job Satisfaction (Z).*

Keywords: *Preventive Discipline, Work Rotation, Employee Performance, Job Satisfaction*

Abstrak. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin preventif dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji outer model dan inner model dalam SEM-PLS dengan bantuan program SmartPLS versi 4.0 yang berguna untuk menganalisis pengaruh dari disiplin preventif dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta dengan menggunakan 150 Responden yang disebarakan melalui kuesioner di area Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan seperti pada penjelasan singkat berikut ini: (1) Variabel Disiplin Preventif (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). (2) Variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). (3) Variabel Rotasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). (4) Variabel Disiplin Preventif (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). (5) Variabel Rotasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

Kata Kunci: Disiplin Preventif, Rotasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran Sumber Daya Manusia menjadi krusial dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing sebuah organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif tidak hanya mencakup rekrutmen dan pelatihan tetapi juga melibatkan aspek-aspek strategis seperti pengembangan karyawan serta manajemen kinerja. Dalam setiap instansi mempunyai tujuan yang ingin dicapai karena itu setiap instansi dapat menciptakan sumber daya manusia yang efisien dan memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap pegawainya. Untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal dan berkualitas, instansi dapat mengelola dan menerapkan kebijakan sumber daya manusianya secara bijaksana. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja atau hasil kerja yang baik, beberapa faktor harus dapat diperhatikan oleh perusahaan terhadap karyawannya (Manopo et al., 2018)

A.A Prabu Mangkunegara dalam (Ayuandiani & Lopa, 2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sebanding dengan kenyataan yang ada dilapangan bahwa kinerja memiliki hasil yang bisa memberikan penilaian terhadap performance seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi pada kenyataannya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu melalui kedisiplinan yang berada pada pegawai tersebut.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019) disiplin seperti sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Menurut (Riskhi Ariani et al., 2020) Kebosanan pada pekerjaan bisa dikarenakan pekerjaan yang rutin dilakukan yang berlangsung tahunan dan bisa juga memperoleh tanggung jawab kerja yang kurang menantang atau kurang berarti maka dari itu dalam mewujudkan kinerja organisasi atau instansi yang baik, atasan melakukan rotasi kerja pada setiap pegawainya. Rotasi kerja dilakukan agar menghindari kebosanan karyawan pada rutinitas harian pekerjaan yang terkadang membuat jenuh serta memiliki fungsi tujuan lain supaya karyawan dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu

perusahaan. Setiap tenaga kerja dapat mengalami kebosanan di pekerjaannya dan terutama pada mereka yang tidak dilakukan rotasi kerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI No. 210/PMK/01/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak, guna memenuhi kebutuhan SDM yang menjalankan sistem dari kantor yang telah dimodernisasi, maka harus dilakukan adanya kebijakan tentang rotasi pekerjaan. Rotasi kerja dalam bentuk perpindahan antar divisi, mutasi maupun promosi ke unit kerja baru akan menimbulkan beban tersendiri bagi pegawai karena menghadapi cultural shock ditempat kerja baru yang dapat membuat stres para pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Nurkhayati & khasbulloh, 2023)

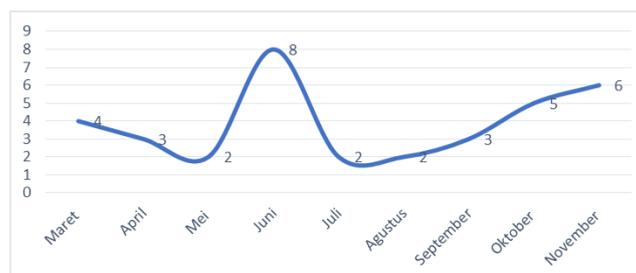
Unit Pengelola Sampah Terpadu merupakan pelayanan publik disektor kebersihan khususnya persampahan di wilayah DKI Jakarta, dimana para pegawai diminta untuk dapat mengikuti aturan dan prosedur yang ada di dalam instansi. Terkadang ketidaktahuan pegawai tentang prosedur, peraturan dan kebijakan yang ada merupakan penyebab tindakan indisipliner. Upaya tindak kedisiplinan pegawai pada Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta yaitu dengan diberlakukannya jam kerja bagi pegawai sesuai dengan divisi masing-masing.

Table 1 Jam Kerja Pegawai

Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang
Office Hour/Shift 1	07.30	16.00
Shift II	16.00	24.00
Shift III	24.00	08.00

Sumber: Divisi Kepegawaian UPST (2023)

Berdasarkan jam kerja pegawai sesuai tabel diatas maka diberlakukan adanya bukti foto apel pada jam masuk dan jam pulang dengan keterangan tidak mengikuti apel dianggap terlambat maka akan dikenakan akumulasi keterlambatan dalam 1 bulan sehingga pegawai akan dikenakan sanksi teguran yang dibagi menjadi 3 teguran yaitu teguran lisan, teguran tertulis dan surat peringatan (SP), dari situlah ditegakkan kedisiplinan pada pegawai.



Gambar 1. Jumlah pegawai yang bermasalah sepanjang tahun 2023

Sumber: Data Kepegawaian UPST (2023)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2023 di UPST banyak pegawai yang melanggar peraturan atau melakukan tindakan indisipliner sehingga berdampak pada kinerja nya dan saksi nya adalah dikeluarkan Surat Peringatan berdasarkan keputusan dari atasan. Selain banyaknya pegawai yang melakukan pelanggaran adapun penggunaan rotasi kerja dilakukan dalam mendisiplinkan pegawai di UPST dengan beberapa faktor yang menjadi penilaian dalam kinerjanya. Rotasi kerja dilakukan dalam setahun sekali di dalam lingkup UPST dikarenakan terlihat perlunya pergantian personil dalam masing-masing divisi sehingga dapat mungkin mempengaruhi kinerja pegawai ketika berganti tugas atau lingkungan kerja.

Selain fenomena diatas, terdapat beberapa yang terjadi setelah peneliti melakukan observasi di Kantor Unit Pengelola Sampah Terpadu yaitu masih banyaknya pegawai tidak memberikan keterangan jika tidak masuk, menggunakan seragam yang tidak sesuai, tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bertugas di lapangan dan kurang sadar dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh instansi meskipun sudah mengetahui Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku sehingga membuat tingginya punishment yang terjadi didalam instansi. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran dalam kedisiplinan kerja dan rasa jenuh dalam bekerja berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas pada Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta, penulis ingin mengetahui pengaruh ketiga faktor diatas dalam kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin Preventif dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Suntoro dalam (Susanti & Sandhono, 2019) Bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Nurkhayati & Khasbulloh, 2023) Kinerja pegawai adalah hasil aktivitas dari para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam sebuah organisasi yang diukur melalui kualitas dan kuantitas. Untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja pegawai, perlu dilakukan dengan penilaian kinerja (appraisal performance).

Disiplin Preventif

Menurut Mangkunegara dalam (Syelviani, 2022) Disiplin preventif adalah disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh organisasi.

Menurut Hani Handoko dalam (Anggraini & Safina, 2021) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Rotasi Kerja

Menurut (Misrania & Maryadi, 2021) rotasi kerja adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi

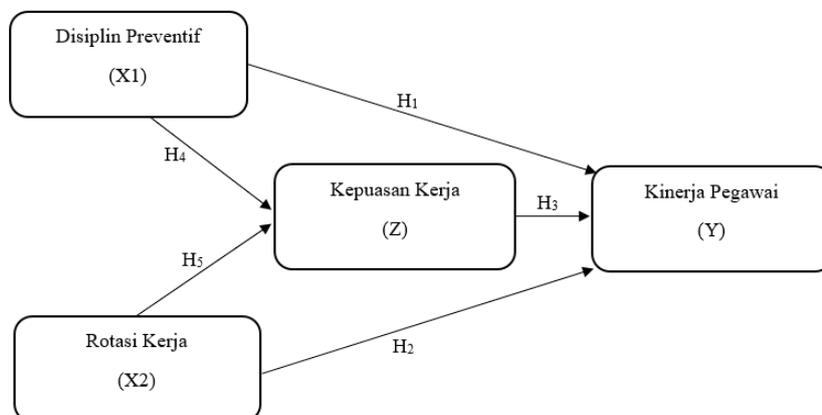
Menurut Rivai dalam (Juita, 2023) mengemukakan istilah rotasi kerja dengan transfer, yaitu yang terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat struktural.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam (Mubarq, Abidin, & Hermanto, 2021), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Wirawan dalam (Andriani 2020), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah yang penulis telah paparkan sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- a. H₁ diduga Disiplin Preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- b. H₂ diduga Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- c. H₃ diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- d. H₄ diduga Disiplin Preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja
- e. H₅ diduga Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan analisa kuantitatif dapat memungkinkan pengukuran yang sistematis dan objektif dari variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu Disiplin Preventif, Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan fakta yang diperoleh di lapangan.

HASIL PENELITIAN

Uji *Path Coefficients* (Uji Partial atau Pengaruh Langsung)

Pada uji partial ini dilakukan dengan metode bootstrapping pada SmartPLS 4.0 bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara langsung antar variabel. Uji ini dapat dilihat melalui *path coefficients* dimana T-statistics > 1,96 dengan tingkat signifikansi P-values 0,05 atau 5% dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan. Kemudian hipotesis dalam penelitian ini akan diterima apabila T – Statistic > t-tabel, dan begitu sebaliknya jika T – Statistic < t-tabel maka hipotesis akan ditolak (Atthohiri & Wijayati, 2021). Berikut nilai dari t-tabel dalam penelitian ini :

Tabel 2 Hasil Uji *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Preventif -> Kinerja Pegawai	0.450	0.450	0.093	4.827	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.368	0.357	0.097	3.809	0.000
Rotasi Kerja-> Kinerja Pegawai	0.157	0.167	0.076	2.055	0.040

Sumber: Data telah diolah dengan SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil pengujian variabel secara langsung dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut tabel diatas bahwa nilai *T-Statistic* disiplin preventif terhadap kinerja pegawai sebesar $4,827 > 1,96$. Selain itu nilai *P-Value* yang didapatkan sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin preventif memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut tabel diatas bahwa nilai *T-Statistic* kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $3,809 > 1,96$. Selain itu nilai *P-Value* yang didapatkan sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut tabel diatas bahwa nilai *T-Statistic* rotasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $2,055 > 1,96$. Selain itu nilai *P-Value* yang didapatkan sebesar 0,04 yang artinya $0,04 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Mediasi

Pada penelitian ini perlu adanya analisis mediasi atau intervening melalui SmartPLS versi 4.0 dengan Bootstrapping bagian *Specific Indirect Effects*. Hasil analisis ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung dalam penelitian ini yaitu menguji

variabel intervening sebagai penghubung antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil uji mediasi atau intervening dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil *Specific Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
Disiplin Preventif -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.211	0.202	0.061	3.457	0.001	Termediasi Penuh
Rotasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.113	0.114	0.048	2.362	0.018	Termediasi Penuh

Sumber: Data telah diolah dengan SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil pengujian analisis mediasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai (T-statistics 3,457 > T-tabel 1,96) dan (P-values 0,001 < 0,05), maka pengaruh tidak langsung antara variabel Disiplin Preventif (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) terbukti signifikan dan telah dinyatakan termediasi penuh. Artinya disiplin preventif berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

2. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai (T-statistics 2,362 > T-tabel 1,96) dan (P-values 0,018 < 0,05), maka pengaruh tidak langsung antara variabel Rotasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) terbukti signifikan dan telah dinyatakan termediasi penuh. Artinya rotasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Pembahasan Hasil Penelitian

Disiplin Preventif terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menguji dampak langsung disiplin preventif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis membuktikan disiplin preventif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa aturan-aturan dibuat untuk menjaga kedisiplinan pegawai agar terhindar

dari penyelewangan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik karena dengan disiplin membuat pekerjaan selesai sesuai target sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua menguji dampak langsung rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis membuktikan rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rotasi kerja yang diberikan kepada pegawai maka semakin meningkatkan kinerjanya karena terhindarnya pegawai dari kebosanan dalam bekerja.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada Uji hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja membawa efek yang positif dan signifikan atas kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan membuat kinerja seseorang menjadi lebih baik karena ada faktor yang mempengaruhi yaitu kepuasan akan pekerjaan atau jobdesk yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai.

Disiplin Preventif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pada Hipotesis keempat diuji untuk menunjukkan pengaruh langsung variabel disiplin preventif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Temuan uji hipotesis pada studi ini menunjukkan hipotesis keempat diterima yaitu kepuasan kerja secara signifikan dapat mempengaruhi disiplin preventif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kedisiplinan yang merubah pola kerja pegawai menjadi lebih teratur akan membawa kepuasan dalam diri. Ketika kepuasan kerja tercapai dengan baik maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menjadi lebih meningkat.

Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pada Hipotesis kelima diuji untuk menunjukkan pengaruh langsung variabel rotasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Temuan studi menunjukkan hipotesis kelima diterima. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rotasi yang diterima oleh pegawai maka akan timbul kepuasan dalam bekerja baik kepuasan dalam hal posisi kerja, lingkungan kerja yang baru atau jobdesk yang baru yang akan menambah ilmu atau pengalaman pegawai, sehingga kepuasan pegawai yang diterima akan berdampak terhadap kinerjanya menjadi lebih baik

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan dianalisis oleh peneliti mengenai Disiplin Preventif sebagai variabel x_1 , Rotasi Kerja sebagai variabel x_2 , Kinerja Pegawai sebagai variabel Y dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Z, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan sebagaimana berikut:

1. Disiplin Preventif (x_1) secara parsial dapat memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Unit Pengelola Sampah Terpadu. Data yang diperoleh yaitu t-hitung $4,827 > t$ -tabel $1,96$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$.
2. Kepuasan Kerja (Z) secara parsial dapat memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Unit Pengelola Sampah Terpadu. Data yang diperoleh yaitu t-hitung $3,809 > t$ -tabel $1,96$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$.
3. Rotasi Kerja (x_2) secara parsial dapat memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Unit Pengelola Sampah Terpadu. Data yang diperoleh yaitu t-hitung $2,055 > t$ -tabel $1,96$ atau nilai sig. $0,04 < 0,05$.
4. Kepuasan Kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara Disiplin Preventif (x_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Unit Pengelola Sampah Terpadu. Data yang diperoleh yaitu (T-statistics $3,457 > t$ -tabel $1,96$) dan (P-values $0,001 < 0,05$).
5. Kepuasan Kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara Rotasi Kerja (x_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Unit Pengelola Sampah Terpadu. Data yang diperoleh yaitu (T-statistics $2,362 > t$ -tabel $1,96$) dan (P-values $0,018 < 0,05$).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, peneliti akan memberikan implikasi manajerial seperti berikut:

1. Bagi Instansi, penelitian ini Diharapkan dapat mengevaluasi bagaimana penerapan Disiplin Preventif dan Rotasi Kerja berdampak pada Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Ini juga akan memberikan wawasan tentang cara meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi.
2. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan mampu digunakan untuk memperbanyak wawasan dan melengkapi literatur tentang disiplin kerja, rotasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Unit Pengelola Sampah Terpadu.

3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat digunakan untuk penelitian ini dengan menggunakan metode lain dan variabel lain seperti stress kerja, motivasi dan kompensasi. Pada penelitian selanjutnya juga dapat memperluas responden berdasarkan karakteristik tertentu selain dari penelitian ini agar dapat mengetahui apakah variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. (2020). Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. *Penelitian FEB UM*, 1–54.
- Anggraini, A. J., & Safina, W. D. (2021). Pengaruh Disiplin Preventif dan Komunikasi Internal terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(1), 57–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2120>
- Ayuandiani, W., & Lopa, Z. L. A. (2021). Analisis Pengaruh Perilaku Disiplin, Perilaku Preventif terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 620–628. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.245>
- Juita, M. V. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(09), 1883–1901. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i09.575>
- Manopo, D. T., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasaraharja Putera Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2738–2747.
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2021). Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Pagaralam Selatan Kota Pagar Alam. *Ekonomia*, 11(1). <https://www.ejournal.lembahdempo.ac.id/index.php/STIE-JE>
- Mubaroq, S. idwan, Abidin, Z., & Hermanto, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Narmada Awet Muda. *Unram Management Review*, 1(1), 42–50. <https://doi.org/10.29303/ju.v1i1.39>
- Nurkhayati, & Khasbulloh, M. W. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120–1134. <https://doi.org/https://doi.org/10.55681/sentri.v2i4.717>
- Riskhi Ariani, D., Langgeng Ratnasari, S., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *DIMENSI*, 9(3), 480–493.

Susanti, E., & Sadhono, A. B. P. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) di Kabupaten Paser. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 7(1), 98–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v6i2.431>

Sutrisno, edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Syelviani, M. (2022). Pengaruh Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 13–21. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>