

**PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA
DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI MALANG**

SKRIPSI



Oleh

ALVI MANZILLATUR ROHMAH

NIM: 16510068

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA
DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

ALVI MANZILLATUR ROHMAH

NIM: 16510068

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**



LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI
TIPE MADYA CUKAI MALANG**

SKRIPSI

Oleh
ALVI MANZILLATUR ROHMAH
16510068

Telah Dipertahankan di Depan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 14 Agustus 2020

Susunan Dewan Penguji**Tanda Tangan**

- | | | |
|---|-----|---|
| 1. Ketua Penguji
<u>Maretha Ika Prajawati, SE., MM</u>
NIP. 198903272018012002 | : (|) |
| 2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
<u>Mardiana, SE., MM</u>
NIDT. 19740519201608012045 | : (|) |
| 3. Penguji Utama
<u>Dr. Indah Yuliana, SE., MM</u>
NIP. 197409182003122004 | : (|) |

Disahkan oleh:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP: 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alvi Manzillatur Rohmah
NIM : 16510068
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang) Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 06 Oktober 2020

Hormat saya,



Alvi Manzillatur Rohmah
NIM : 16510068

PERSEMBAHAN

Teruntuk kedua orang tuaku yang hebat,
Ayah Moch. Ghufron Syafii dan ibu Alfiyah

Yang sangat luar biasa telah sabar dalam mendidik saya hingga kini, yang tak pernah lelah untuk memberikan dukungan moral serta materil, do'a dan harapan beliau kepada saya semoga hajat yang diinginkan terwujud atas ridho Allah SWT. Dan terima kasih untuk adik-adik saya atas suportnya yang tiada henti. Karya ini adalah bagian dari usaha dan do'a kalian setiap harinya.

Terimakasih



MOTTO

KHOIRUNNAS ANFAUHUM LINNAS



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu meilmpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehinga penyusunan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja (Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang) dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, ucapan terima kasih penulis dihaturkan kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M. Si selaku Wali Dosen.
5. Dr. Vivin Maharani, S. Sos., M. Si., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing saya dengan sabar dalam melakukan penulisan skripsi ini.

Para Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagi ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di

Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

6. Kedua Orang Tuaku Bapak Moch. Ghufron Syafii dan Ibu Alfiyah yang selalu mendoakan dan mendukungku
7. Kepada Haris Nurroziqin selaku patner yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan semangat dengan penuh sabar dalam mengerjakan skripsi
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 13 Agustus 2020

Alvi Manzillatur Rohmah

Nim:16510068

DAFTAR ISI

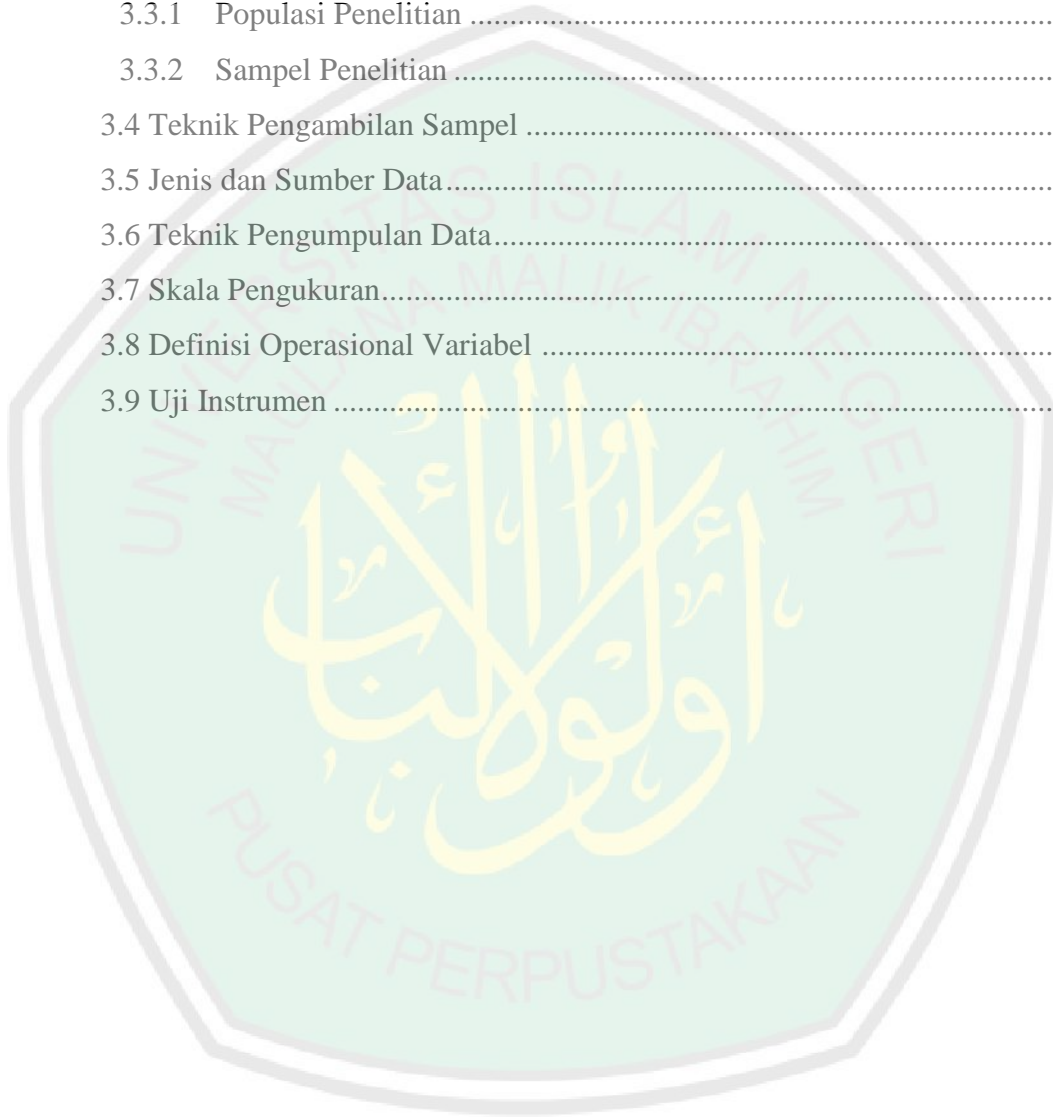
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.4.1 Manfaat Teoritis	14
1.4.2 Manfaat Praktis	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	17
2.2 Kajian Teoritis	39
2.2.1 Rotasi Kerja	39
2.2.1.1 Pengertian Rotasi Kerja.....	52
2.2.1.2 Tujuan Rotasi Kerja	52
2.2.1.3 Manfaat Rotasi Kerja	52

2.2.1.4 Indikator Rotasi Kerja.....	52
2.2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rotasi Kerja	52
aktor-Faktor yang Mempengaruhi Rotasi Kerja	52



2.2.1.6 Rotasi Kerja Dalam Perspektif Islam.....	52
2.2.2 Kinerja Karyawan.....	39
2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	52
2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	52
2.2.2.3 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan.....	52
2.2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	52
2.2.2.5 Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.....	52
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	39
2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	52
2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	52
2.2.3.3 Teori-Teori Kepuasan	52
2.2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	52
2.2.3.5 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam	52
2.3 Hubungan Antar Variabel	39
2.3.1 Hubungan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	39
2.3.2 Hubungan Rotasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja	39
2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	39
2.3.4 Hubungan Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	39
2.4 Model Hipotesis	70
BAB III METODE PENELITIAN	78

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	78
3.2 Lokasi Penelitian.....	78
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	78
3.3.1 Populasi Penelitian	78
3.3.2 Sampel Penelitian	79
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	79
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	80
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	80
3.7 Skala Pengukuran.....	80
3.8 Definisi Operasional Variabel	78
3.9 Uji Instrumen	78



3.10 Uji Validitas	82
3.10.1 Uji Reabilitas	82
3.11 Definisi Operasional Variabel.....	81
3.11.1 Analisis Deskriptif Data	82
3.11.2 Uji Linieritas	82
3.11.3 Analisis PLS	82
3.11.4 Uji Mediasi	82
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	92
4.1 Hasil Penelitian	92
4.1.1 Latar Belakang	92
4.1.2 Visi dan Misi KPPBC TMC Malang	93
4.1.2.1 Visi KPPBC TMC Malang	93
4.1.2.2 Misi KPPBC TMC Malang	95
4.1.2.3 Struktur KPPBC TMC Malang	97
4.2 Deskripsi Karakter Responden.....	92
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	93
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	93
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	92
4.3.1 Variabel Rotasi Kerja (X)	92
4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	93
4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	93
4.4 Uji Instrumen	92
4.4.1 Uji Validitas	92
4.4.2 Uji Reliabilitas	93
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	92
4.5.1 Uji Linieritas	92
4.6 Analisis Data	92

4.6.1	Outer Model	92
4.6.1.1	Convergent Validity.....	92
4.6.1.2	Discriminant Validity	92
	iscriminant Validity	92



4.6.1.3 Composite Reability	92
4.6.2 Hasil Inner Model	93
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis	92
4.7.1 Rotasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	92
4.7.2 Rotasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.....	93
4.7.3 Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	93
4.7.4 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	93
4.8 Uji Mediasi.....	92
4.9 Uji Mediasi.....	92
4.9.1 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	92
4.9.2 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	93
4.9.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	93
4.9.4 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	148
5.1 Kesimpulan	148
5.2 Saran	149
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1. Tingkat Pengembalian Angket.....	52
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5. Kriteria Interpretasi Skor	54
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Rotasi Kerja (X) Jawaban Responden	55
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Jawaban Responden .	57
Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Z) Jawaban Responden .	59
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.11. Hasil Linieritas.....	63
Tabel 4.12. Nilai Convergent Validity.....	65
Tabel 4.13. Nilai Average Variance Extracted (AVE)	67
Tabel 4.14. Nilai Discriminant Validity	68
Tabel 4.15. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	69
Tabel 4.16. Nilai R-Square.....	70
Tabel 4.17. Hubungan Langsung dan Tidak Langsung	72
Tabel 4.18. Hasil Sobel Test	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Hipotesis	30
Gambara 4.1.Struktur Organisasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang	44
Gambar 4.2.Gambar Pengujian Hipotesis	72
Gambar Output Sobel Test	101



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 2 Uji Linieritas

Lampiran 3 Hasil Analisis Data Partial Last Square (SmartPLS)

Lampiran 4 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 5 Data Responden

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 7 Bukti Konsultasi

Lampiran 8 Biodata Peneliti

Lampiran 9 Cek *Plagiarism* / Kemiripan Skripsi



ABSTRAK

Rohmah, Alvi Manzillatur. 2020. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani E, Sos., M.Si., M.M

Kata Kunci : Rotasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Rotasi kerja merupakan proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghilangkan kejenuhan. Hal ini akan berdampak terhadap kemampuan kerja karyawan. Dengan diberlakukannya rotasi kerja yang baik hal tersebut akan meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Apabila dihubungkan dengan kinerja karyawan hal ini akan menjadikan kinerja karyawan tersebut meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan jumlah populasi sebanyak 106. Karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampel sebanyak 106 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Smart PLS*.

Hasil menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

ABSTRACT

Rohmah, Alvi Manzillatur. 2020. *THESIS*. Title: “*The Effect of Work Rotation on Employee Performance is Mediated by Job Satisfaction*”

Advisor : Dr. Vivin Maharani E, Sos., M.Si., M.M

Keyword : *Work Rotation, Employee Performance, Job Satisfaction*

Job rotation is the process of moving someone from one job to another which aims to increase knowledge and experience and to eliminate boredom. This will have an impact on the work ability of employees. With the implementation of a good job rotation, it will increase the work ability of employees. If it is related to employee performance, this will increase the employee's performance. This study aims to analyze the effect of job rotation on employee performance mediated by job satisfaction.

This type of research is quantitative. With a total population of 106. Employees of the Supervision and Service of Customs and Excise Type Madya Cukai Malang. The sampling technique uses saturated sampling or census. The sample is 106 employees. Data collection using questionnaires and interviews. Data analysis in this study using Smart PLS.

The results show that job rotation has a significant positive effect on employee performance. Job rotation has a significant positive effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. Job rotation has a significant positive effect on employee performance through job satisfaction.

مستخلص البحث

الرحمة ، الفتي منزلة. ٢٠٢٠، البحث الجامعي . " تأثير تناوب العمل على أداء الموظف
يتوسطه الرضا الوظيفي
المشرفة: دكتور .الحجج. فيفين ماهراني .
الكلمات الأساسية: تناوب العمل ، أداء الموظف ، الرضا الوظيفي .

التناوب الوظيفي هو عملية نقل شخص ما من وظيفة إلى أخرى بهدف زيادة المعرفة والخبرة والقضاء على الملل . سيكون لهذا تأثير على قدرة العمل للموظفين . مع تنفيذ التناوب الوظيفي الجيد ، سيزيد من قدرة العمل للموظفين . إذا كان مرتبطاً بأداء الموظف ، فسيؤدي ذلك إلى زيادة أداء الموظف . تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التدوير الوظيفي على أداء الموظف بواسطة الرضا الوظيفي .

هذا البحث مستخدم مدخل البحث الكمي وسكانيه ١٠٦ عامل إشراف ومرفق bea cukai منطقة مانج . طريقة اخذ البيانات مستخدم بيانات jenuh و sensus . أكثر البيانات ١٠٦ عماصلا . اجتماع البيانات مستخدم مسابقة ومغابلة، بحث البيانات في هذا البحث مستخدم smart PLS .

يدل الحاصل ان دولة العمل أثر الجايي أهمية على اقتناع العمل . اقتناع العمل أثر ايجايي أهمية على عمل العمال . دولة العمل أثر ايجايي أهمية على عمل العمال بواسطة اقتناع العمل .

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan Manullang, (2004)

Setiap organisasi pemerintahan selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat melalui kinerja yang efektif dan efisien. semua itu dapat tercapai dengan bantuan sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalamnya. Karyawan merupakan aset yang perlu dikelola, dikaji, dan dievaluasi dengan baik dan benar. Karyawan mampu menghasilkan kreativitas serta inovasi yang akan membantu perusahaan dalam memperoleh laba dan mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai maka diperlukan peran individu berupa dedikasi dan komitmen seseorang dalam aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini peran manajer atau atasan sangat dibutuhkan dalam memotivasi karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron 1998:15). Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja anggota organisasi, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja organisasi. Dapat diasumsikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan pengaruh atas kinerja organisasi itu sendiri (Gibson *et al*; 1995:364). Organisasi dan manusia saling membutuhkan untuk mewujudkan tujuannya, organisasi memerlukan manusia, seperti yang dikatakan oleh Nawawi (2006:7) manusia

merupakan penggerak organisasi, tanpa manusia organisasi tidak akan berfungsi, sebaliknya untuk memenuhi kebutuhannya, manusia juga memerlukan keberadaan organisasi. Ketika organisasi dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan, salah satu dampaknya adalah terwujudnya kepuasan pada diri manusia. Dengan demikian seorang pegawai akan mengalami kepuasan kerja, manakala apa yang dibutuhkan dapat dijumpai di tempat dia bekerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009:74). Davis (1985:96) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya aspek-aspek tersebut tidak mendukung, karyawan akan merasa tidak puas. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat ditarik pemahaman bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja lebih memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan cenderung memiliki sikap negative terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, karena dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, apatis, dan lain-lainya. Andai terwujud keserasian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan organisasi, maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi, dan

sebaliknya apabila hal tersebut tidak terjadi, maka yang muncul adalah rasa ketidakpuasan di kalangan karyawan. Ketidakpuasan kerja antara lain ditandai dengan prestasi kerja yang rendah, tingkat kemungkiran yang tinggi, bahkan pemogokan kerja yang sangat merugikan organisasi. Karena itu kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan yang berdampak kepada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pugno dan Depedri (2009:2) Mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui penilaian mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan berdasarkan posisi yang di inginkan dan secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Bahwa karyawan yang memperoleh kepuasan atas situasi yang di rasakan secara keseluruhan akan berdampak pada hasil kerja yang positif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya rotasi pekerjaan Fahmi (2016:80) Rotasi kerja adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari karyawan yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik. Tidak jarang perusahaan menerapkan rotasi kerja untuk memaksimalkan kinerja dan mendorong agar karyawan tetap kreatif, rotasi kerja dilaksanakan dengan syarat tingkat kemampuan yang dimiliki sama. Dengan adanya rotasi kerja sebuah posisi atau jabatan tidak akan ditempati oleh seseorang dalam jangka waktu yang lama, sehingga karyawan tidak akan mengetahui secara terperinci peluang-peluang apa saja yang dapat menimbulkan kecurangan. Selain itu rotasi kerja diharapkan mampu memotivasi karyawan agar menambah pengalaman, dan mengemban

potensi yang dimiliki. Ada tiga teori tentang rotasi kerja Eriksson and Ortega (2002:2) yang pertama karyawan yang mengalami rotasi kerja akan memiliki berbagai pengalaman yang lebih luas. Semakin sering mengalami rotasi, semakin banyak yang dia pelajari. Teori ke dua, organisasi mendapatkan pelajaran tentang karyawannya dan mengamati kinerja mereka. Karena itu semakin sering melakukan rotasi, organisasi dapat mengetahui posisi yang paling tepat bagi karyawannya. Teori terakhir, rotasi kerja dapat mengurangi bahkan menghilangkan rasa bosan, lelah, jenuh karena pekerjaan yang semacam. Dengan demikian rotasi kerja yang teratur dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan.

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai merupakan instansi di bawah Kementerian keuangan yang memiliki tugas pokok untuk mengawasi lalu lintas keluar masuknya barang dari daerah pabean Indonesia. Dan memiliki peranan penting bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia terutama dalam bidang Kepabeanan. Bea dan cukai adalah satu-satunya instansi yang bertanggung jawab terhadap barang-barang tertentu yang mempunyai sifat karakteristik yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 17 tahun 2006 tentang Kepabeanan.

Berdasarkan survai pendahuluan yang telah dilakukan peneliti kepada karyawan Bea dan Cukai Malang dapat diketahui terdapat kendala bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dalam beberapa hal seperti tingkat disiplin seorang karyawan, kreativitas karyawan, dan kerjasama antar karyawan. Hal tersebut mampu menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas, akibatnya tugas atau pekerjaan sulit untuk terealisasikan. Karyawan Bea dan Cukai juga

mengeluhan terkait penerapan rotasi kerja. Setelah melakukan pekerjaannya selama tiga tahun, karyawan akan dipindah tugaskan dengan kemungkinan penempatannya di Direktorat Jendral Bea dan Cukai di seluruh Indonesia. Dengan lingkungan kerja yang baru, bahkan sulit untuk mengatur kehidupan terutama bagi yang sudah berkeluarga.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Andri menjelaskan bahwa rotasi kerja di Bea dan Cukai Malang penting dilakukan di Instansi sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan kerja antar sesama karyawan. Rotasi kerja yang diterapkan adalah selama enam bulan sekali untuk internalnya, kemudian disisi lain dalam kondisi tertentu misalnya terdapat karyawan yang pensiun maka posisi tersebut akan digantikan oleh karyawan lainnya sesuai kesepakatan bersama walaupun belum mencapai masa pergantian jabatan. Karyawan di Bea dan Cukai bertugas dalam kegiatan pelayanan dan administratif terkait dengan pengeluaran dan pendapatan negara adalah tugas yang cukup berat dan rentan. Biasanya karyawan akan melakukan perilaku yang kurang etis karena sudah mengetahui secara rinci pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan kecurangan. Maka dari itu di adakanya rotasi kerja.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Nurdiana dan Triyono (2011) diketahui bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Kusasi dan Sofia (2018) bahwa variabel Rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Manopo, dkk (2018) Rotasi kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Burhanudin (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh jocom, dkk (2017) menyatakan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan research gap dan fenomena yang terjadi di lapangan penulis mengambil judul **“PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Rotasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Kepuasan kerja memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

4. Untuk menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi para peneliti selanjutnya dan pihak pengguna informasi lainnya, manfaat tersebut antara lain

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya utamanya yang berkaitan dengan rotasi kerja (*Job Rotation*), Kinerja karyawan (*Employee performance*) dan Kepuasan kerja (*Job satisfaction*)

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi ilmu pengetahuan

Dalam bidang pengetahuan diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya.

b. Manfaat bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri, penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti sehingga mampu menyelesaikan masalah dimasa depan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini, peneliti menggunakan sebagai perbandingan dan inovasi terhadap penelitiannya. Hasil penelitian terdahulu ini adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan Nurdiana dan Triyono (2011) dengan judul Pengaruh Rotasi kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menyatakan Efek positif dari Rotasi pekerjaan dan kompensasi sebagai parsial terhadap kepuasan kerja dan efek positif dari rotasi pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

Kedua, penelitian oleh Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Hasil penelitian menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, penelitian oleh I.M Jawahar, Yongmei Liu (2016) dengan judul Proactive Personality and citizenship performance the mediating role of career satisfaction and the moderating role of political skill. Hasil penelitian menyatakan Kepuasan karir berpengaruh positif terhadap kinerja kewarganegaraan.

Keempat, penelitian oleh David T. Manopo, Victor P,K Lengkong, Rita Taroreh (2018) dengan judul pengaruh Rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasaraharja Putera cabang Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif signifikan.

Kelima, penelitian oleh Firmansyah Kusasi dan Myrna Sofia (2018) dengan judul Pengaruh Rotasi kerja, Komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Tim Promotor. Hasil penelitian menyatakan bahwa Terdapat variabel rotasi kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X Tim Promotor.

Keenam, penelitian oleh Diah Aryanti Sapta Warsi (2019) dengan judul Pengaruh Rotasi kerja terhadap Kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja tenaga pendidikan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Rotasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dan rotasi, Rotasi adalah cara yang efektif untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, dan meminimalkan kejenuhan, tetapi harus mempertimbangkan penempatan berbasis kompetensi.

Tabel 2.1

Peneletian Terdahulu

No	Judul	Penulis (tahun)	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh Rotasi kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Kepuasan	Nurdiana, Triyono (2011)	Rotasi kerja, Kompensasi, Kinerja pegawai, Kepuasan kerja	Efek positif dari Rotasi pekerjaan dan kompensasi sebagai parsial terhadap kepuasan kerja dan efek

	kerja sebagai variabel intervening			positif dari rotasi pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar	Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012)	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Proactive Personality and citizenship performance the mediating role of career satisfaction and the moderating role of political skill	I.M Jawahar, Yongmei Liu(2016)	Kepribadian proaktif, Kinerja Kewarganegaraan, peran mediasi, kepuasan karir, peran ketrampilan	Kepuasan karir berpengaruh positif terhadap kinerja kewarganegaraan
4.	pengaruh Rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasaraharja Putera cabang Manado	David T. Manopo, Victor P,K Lengkong, Rita Taroreh (2018)	Rotasi kerja, Etos kerja, Karakteristik kerja, Kinerja karyawan	Bahwa secara simultan rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif signifikan
5.	Pengaruh Rotasi kerja, Komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Tim Promotor	Firmansyah kusasi, Myrna Sofia (2018)	Rotasi kerja, Komitmen organisasi, Lingkungan kerja, kinerja karyawan	Terdapat variable rotasi kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X Tim Promotor
6.	Pengaruh Rotasi kerja terhadap	Diah Aryanti Sapta Warsi	Rotasi kerja, Kepuasan kerja,	Bahwa Rotasi memiliki pengaruh positif yang

	Kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja tenaga pendidikan	(2019)	Kinerja tenaga pendidikan	signifikan terhadap kinerja dan rotasi, Rotasi adalah cara yang efektif untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, dan meminimalkan kejenuhan, tetapi harus mempertimbangkan penempatan berbasis kompetensi.
--	---	--------	---------------------------	---

Dari beberapa penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan beberapa persamaan dan perbedaan penelitian ini :

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

1. Sama menggunakan variable rotasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

2. Objek penelitian dan tahun pengamatan

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Rotasi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Rotasi Kerja

Menurut Holle (2005 : 6) Rotasi kerja merupakan proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi. Rotasi kerja adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat

memberikan prestasi kerja yang maksimal mungkin kepada perusahaan tempat kerja Sastrohadiwiry (2005 : 9).

Menurut Santoso dan Riyardi (2012 : 27) Rotasi Kerja merupakan sarana pembelajaran, penyegaran, sekaligus dapat menghilangkan kebosanan dari pekerjaan yang selama ini mereka lakukan. Rotasi kerja adalah metode on-the job training dengan memindahkan pegawai dari suatu jabatan kepada jabatan lain (*move the trainee from job to job*) Arrizal (2011 : 11).

Rotasi kerja merupakan perpindahan pegawai dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama tanpa ada perubahan gaji. Rotasi kerja adalah hal yang biasa dilakukan oleh perusahaan atau instansi bagi para karyawan. Rotasi dilakukan bagi karyawan yang sudah lama bekerja Nanda, et, al (2014 : 48). Rotasi kerja ialah proses perpindahan seseorang tenaga kerja dimana dalam organisasi rotasi kerja terencana yang mempunyai data dan jadwal yang terencana, yang secara tepat terencanakan setiap program bagi masing-masing karyawan Maths dalam Nurlatifah (2009:3).

2.2.1.2 Tujuan Rotasi Kerja

Menurut Wispandono (2018:116) Tujuan Rotasi kerja adalah memperluas pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berbeda. Karyawan berpindah dalam periode tertentu dan diberi pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda serta praktek berbagai macam keterampilan manajerial. Keuntungan menggunakan metode ini antara lain :

- b. Memberi latar belakang umum tentang organisasi, dan memberi sudut pandang bersifat organisasional.
- c. Mendorong kerja sama departemen.
- d. Memperkenalkan sudut pandang yang segar secara periodic kepada berbagai unit.
- e. Terciptanya karyawan yang flaksibel dalam menjalankan pekerjaan.
- f. e. Mampu melaksanakan penilaian presentasi secara komperatif dengan lebih obyektif.
- g. f. Memperoleh keunggulan dalam setiap situasi.

2.2.1.3 Manfaat Rotasi Kerja

Menurut Robbins dalam Andriani (2013 : 7) Bahwa rotasi kerja dapat berperan untuk mengurangi kebosanan/kejenuhan kerja karyawan serta mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui keanekaragaman kegiatan karyawan. Rotasi kerja mempunyai manfaat tidak langsung bagi organisasi yaitu karyawan dengan rentang keterampilan yang lebih luas memberi kesempatan manajemen dalam menjadwalkan kerja dengan fleksibel dengan menyesuaikan diri dengan perubahan dan mengisi kekosongan personalia Menurut Anggraini (2003 : 27),

Manfaat rotasi kerja bagi kepentingan karyawan yaitu :

- a. Memperluas atau pengembangan karyawan (program pelatihan jabatan)
- b. Menghilangkan kejenuhan terhadap pekerjaan.
- c. Penyesuaian pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan

d. Mengatasi perselisihan antara sesama karyawan

Manfaat rotasi kerja bagi kepentingan organisasi yaitu :

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasi seseorang.
- c. Alat pendorong agar semangat kerja meningkat melalui persaingan terbuka
- d. Menciptakan keseimbangan antara sumber daya manusia dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.

2.2.1.4 Indikator Rotasi kerja

Gouzali saydam (2006 : 34) Menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur rotasi kerja yaitu :

a. Kejenuhan Karyawan

Karyawan yang telah bekerja lama di suatu unit bagian pekerjaan akan merasakan kejenuhan dan bosan dalam menjalankan aktivitas kerja. Rasa jenuh tersebut jika tidak segera ditangani akan menimbulkan permasalahan baru seperti menurunkan kinerja karyawan.

b. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan yang nyaman, hubungan antara rekan kerja yang baik, dan semangat akan menciptakan produktivitas kerja yang maksimal.

c. Kemampuan Karyawan

Karyawan memerlukan wadah atau tempat yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga akan memberikan manfaat bagi organisasi. Apabila seseorang tidak bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau standart kualifikasi pekerjaan yang diberikan perusahaan

terlalu tinggi , maka seseorang akan merasa tidak cocok untuk melakukan pekerjaan tersebut

2.2.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja

Warsi (2014:226) Menjelaskan terdapat 6 faktor yang mampu mempengaruhi rotasi kerja yaitu :

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan unsur pokok karena dapat merubah perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi pengetahuan karyawan semakin mudah karyawan untuk mengikuti perkembangan atau perubahan sesuai dengan tugasnya.

b. Keterampilan

Kemampuan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan berupa keterampilan fisik dan non fisik. Keterampilan fisik digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik seperti mengoperasikan computer, mengelola mesin produksi. Sedangkan untuk keterampilan non fisik ada kecerdasan, kepribadian dan bakat.

c. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang maka akan semakin luas wawasan dan kemampuan seseorang.

d. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

e. Lingkungan

Suatu lingkungan organisasi mampu mempengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan organisasi seperti keteladanan pemimpin, sikap rekan, model kepemimpinan

f. Pengalaman

Pengalaman menjadi faktor pertimbangan dilakukannya rotasi kerja. Karyawan yang memiliki lebih banyak pengalaman dan memiliki kesesuaian jabatan dengan jabatan yang akan diisi akan diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan tertentu.

2.2.1.6 Rotasi Kerja Dalam Prespektif Islam

Rotasi kerja merupakan perpindahan pegawai dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama tanpa ada perubahan gaji. Allah berfirman Qs. An Nisa 100

وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرَاعِمًا كَثِيرًا وَسَعَةً ۗ وَمَنْ يَخْرُجْ مِنْ بَيْتِهِ مُهَاجِرًا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ يُدْرِكْهُ الْمَوْتُ فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا.

Artinya : "Barang siapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rizki yang banyak. Barang siapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), maka sungguh telah tetap pahalanya di sisi Allah. Dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyanyang." (Qs An Nisa 100)

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja dapat diartikan dengan hijrah, akan tetapi hijrah yang dimaksudkan dalam rotasi kerja adalah perpindahan devisa untuk hal yang baik bukan hal yang buruk. Karena

tujuan rotasi kerja adalah untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Dalam sebuah HR. Bukhari diterangkan bahwa rotasi kerja sangat penting bagi organisasi sebagai berikut :

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ
عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُبِعَتِ الْأَمَانَةُ
فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ
السَّاعَةَ

Artinya : “Jika suatu urusan ditempatkan kepada seorang yang bukan ahlinya (tidak memiliki kompetensi, keahlian, keserasian, dan efektifitas) maka tunggulah kehancurannya”. (HR. Bukhari)

Dari hadist ini dapat dijelaskan bahwa dalam penempatan posisi kerja harus disesuaikan dengan keahlian karyawan supaya bisa mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Effendi (2002 : 290) Kinerja merupakan hasil prestasi sesuai dengan peran seseorang di dalam organisasi yang dicapai dari kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan dari implementasi Pendidikan, pengalaman kerja, kreativitas dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan adalah suatu pencapaian pekerjaan yang telah ditentukan melalui perencanaan suatu strategi organisasi Simamora (2006 : 409)

Menurut Luthans (2005 : 211) Kinerja adalah suatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang yang telah melakukan pekerjaan yang dapat di ukur dengan kualitas dan kuantitas. Kinerja merupakan keberhasilan seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2002 : 117).

Kinerja adalah hasil pencapaian karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan Robbins (2001 : 171).

2.2.2.2 Fakto-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Simamora (1995 : 53) Kinerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan, Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan bekerja dengan produktif atau tidak diantaranya tergantung dari kepuasan kerja. Disamping kemampuan kerja yang memadai, sikap terhadap pekerjaan juga memberikan dampak terhadap output kerja.

Salah satu faktor kepuasan kerja adalah hubungan kerja baik antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan. Dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan perlu diciptakan sehingga dapat menimbulkan perasaan senang dan memacu semangat kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kinerja secara umum dipengaruhi tiga faktor yaitu :

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan, dan keahlian latar belakang demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, job design.

2.2.2.3 Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Moeherjono (2012 : 119) Menyatakan tiga jenis kinerja yaitu :

- a. Kinerja Oprasional

Kinerja oprasioanl merupakan efektivitas dari penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain.

- b. Kinerja Administratif

Kinerja Administratif merupakan bentuk administrasi organisasi, yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang menduduki jabatan.

- c. Kinerja Stratejik

Kinerja stratejik merupakan evaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungan dan kemampuan adaptasi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

2.2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sulistyani (2003:228) Ada lima hal yang dapat dijadikan indikator kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas berkaitan dengan kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.

- b. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkungan aktivitas.
- c. Ketepatan waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang ditemukan.
- d. Kehadiran jumlah kegiatan yang dihadiri karyawan dalam masa kerja organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Nuraini (2004 : 21), Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu :

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran

2.2.2.5 Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Islam

Sebagai pekerja seharusnya melakukan penilaian terhadap diri sendiri. dan harus melakukan penialain kinerja baik sebagai hamba maupun pekerja, Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu, Allah berfirman Qs. At-taubah 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ .

Artinya: Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasulnya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepadamu apa yang kamu kerjakan. (Qs Al-taubah 105)

Dalam sebuah Hadist HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَقِنَهُ (رواه الطبراني)

Artinya : Sesungguhnya allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani)

Maksud dari hadits tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2009 : 74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya Rivai dan Sagala (2009 :856).

Menurut Robbins dan Judge (2008 :98) Mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan

tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo 2007 :57).

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja adalah sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan (Wahab 2012 :24).

2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Taylor dalam Arifamrizl (2008), Menjelaskan bahwa tujuan dari rotasi kerja adalah memberikan karyawan variasi lebih dalam pekerjaannya. Rotasi kerja memindahkan karyawan dari satu bidang pekerjaan khusus ke bidang lainnya. Karyawan dilatih dan diberikan kesempatan untuk melakukan dua pekerjaan atau lebih dalam system rotasi, dengan rotasi pekerjaan ini, manajer yakin dapat menstimulasi kemauan dan motivasi karyawan bila menyediakan karyawan perspektif yang luas dalam organisasi

Sedangkan menurut pendapat Moh. As'ad (2004 :115), Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan karyawan.

- c. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system penggajian, jaminan social, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- d. Faktor social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaanya.

2.2.2.3 Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:120-123)

- a. Teori Keseimbangan (equity theory), Teori ini dikembangkan oleh Adams. Wexley dan Yuki dalam mengemukakan komponen utama dari teori ini adalah : input adalah suatu nilai yang diberikan karyawan saat melaksanakan pekerjaanya, *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh karyawan dari pekerjaanya, *Comparison person* adalah seorang pegawai yang berada dalam organisasi yang sama ataupun diluar organisasi, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya, *Equity-inequity* adalah suatu yang dirasakan kesadaran karyawan itu sendiri, karean tugas dan kewajibanya.
- b. *Coman Discipline* (disiplin berdasarkan perintah) adalah disiplin yang timbul karena adanya peraturan dan sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi.

2.2.3.4 Indikator Kepuasan kerja

Luthans (2006: 431) mengemukakan beberapa indikator pengukuran kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi dimana karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki posisi jabatannya yang berarti berpindah dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai setatus dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

b. Pengawasan

Merupakan proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang telah diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah disepakati.

c. Rekan kerja

Dimana pola interaksi yang terjalin baik antar rekan kerja satu dengan lainnya di dalam pekerjaan maupun organisasi.

d. Pekerjaan itu sendiri

Di dalam pekerjaan itu sendiri karyawan diberikan tugas khusus untuk mendapatkan pengetahuan baru dan tantangan baru yang berbeda dari pekerjaan yang sebelumnya sehingga memberikan warna tersendiri di dalam bekerja.

2.2.3.5 Kepuasan kerja Dalam Prespektif Islam

Kepuasan dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh karyawan, Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja setiap individu, cenderung bervariasi tergantung bagaimana dia menilai pekerjaan yang dilakukanya itu. Dalam ajaran islam ayat Al-Quran dan Hadits tentang kepuasan kerja Qs. Al-Mujadalah 11

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجْلِسِ فَافْسَحُوا لِلَّهِ لَكُمْ إِذَا قِيلَ
 انشُرُوا فَانشُرُوا يَرَفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
 خَبِيرٌ.

Artinya : Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu : berlapang-lapanglah dalam majlis, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan : berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Qs. Al Maidah 11)

Dari ayat di atas dapat di jelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, di haruskan untuk selalu bersikap sabar atau lapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan, dari ayat ini juga menekankan suatu sikap yang paling ampuh untuk menyelesaikan suatu masalah di dalam suatu perusahaan.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam surat

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
 فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah: 105).

Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Rotasi kerja merupakan metode yang paling efektif untuk meningkatkan profesionalitas karyawan. Dengan metode rotasi kerja ini karyawan akan menambah ketrampilan dari berbagai bidang pekerjaan, pengalaman, kemampuan dan pengetahuan terkait perubahan teknologi, Sehingga akan memberikan peningkatan kinerja. Namun apabila rotasi kerja dilaksanakan tanpa didasari oleh pengetahuan dan pengalaman yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka dapat memberikan efek negatif berupa penurunan produktifitas dan kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, rotasi harus dilaksanakan dengan perencanaan dan pengukuran yang matang. Hal ini didukung oleh Wispandono (2018 : 116), Rotasi kerja adalah memperluas mengetahui, pengalaman, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berbeda. Karyawan berpindah dalam periode tertentu dan diberi pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda serta praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

Kusasi dan Sofia (2018), Melakukan penelitian terkait hubungan antara rotasi kerja dengan kinerja karyawan, Hasil penelitian tersebut menunjukkan

bahwa Rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1: Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Hubungan Rotasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Rotasi kerja akan memberikan banyak pengetahuan, selain itu rotasi kerja menghindarkan keberadaan kejenuhan atau kebosanan karyawan. Dan tetap akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya rotasi kerja maka akan diberikan banyak keahlian bagi karyawan dalam beberapa departemen. Hal ini didukung oleh Sastrohadiwiryono (2005 : 9), Rotasi kerja adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang maksimal mungkin kepada perusahaan tempat kerja.

Menurut Penelitian Nurdiana dan Triyono (2011) diketahui bahwasanya rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah

H2: Rotasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Konstruk kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, system kompensasi, sistem karir dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Hal ini didukung oleh Sutrisno (2009 : 74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dan menurut Wahab (2012 :24). Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikina kepuasan kerja adalah sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Penelitian yang dilakukan Burhanudin (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3.4 Hubungan Rotasi kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Apabila kepuasan karyawan yang dirasa cukup tinggi, karyawan akan bersikap positif kepada perusahaan seperti munculnya loyalitas kepada perusahaan serta

menunjukkan kedisiplinan dan ketaatan kepada perusahaan. Saravani dan Badri(2013). Dengan adanya rotasi kerja diharapkan karyawan akan membangun kerja sama antar karyawan, mengembangkan potensi dan mengurangi tingkat kebosanan sehingga seseorang akan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya.

Sebaliknya apabila rotasi dilaksanakan kurang memuaskan ada faktor lain seperti tidak nyaman dengan lingkungan, sulit bersosialisasi maka akan muncul sikap negative yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya rotasi kerja ini diharapkan mampu memotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena terdapat proses penambahan pengetahuan, penambahan kemampuan serta memberikan tantangan yang lebih besar ke karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Adanya rotasi kerja merupakan bentuk penghindaran dari adanya dampak buruk yang mungkin terjadi pada kinerja karyawan. Pernyataan tersebut telah didukung Hasibun (2009:203), bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja, balas jasa, lingkungan kerja, perilaku atasan dan keterjangkauan pekerjaan.

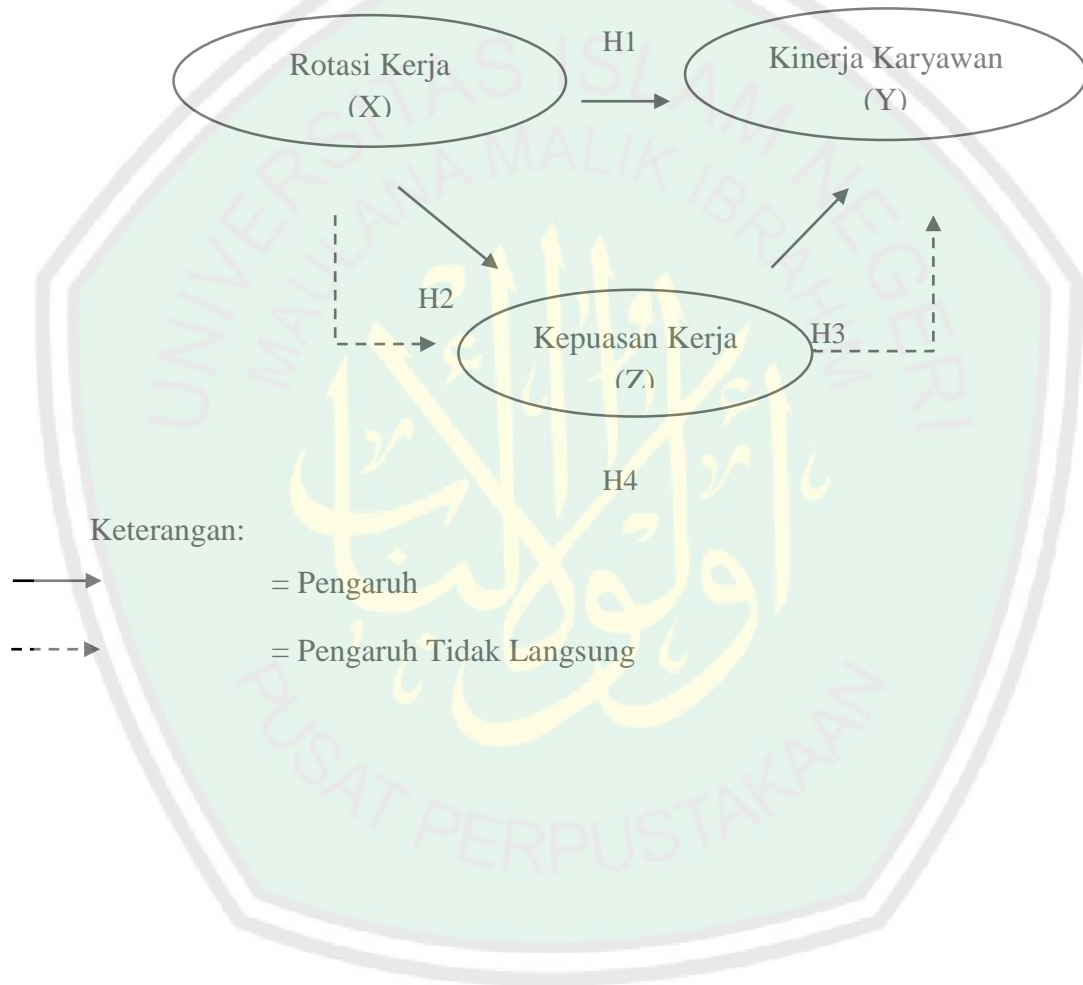
Saravani dan Badri (2013), Melakukan penelitian dengan hasil rotasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja dengan menggunakan variable mediasi kepuasan kerja. Dengan demikian penelitian menduga terdapat hubungan positif antara rotasi kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3 Model Hipotesis

Gambar 2.1

Model Hipotesis



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah ditetapkan, maka jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. .

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Jendral Bea dan Cukai Malang merupakan instansi yang bergerak dibidang pemungutan pajak Bea dan Cukai. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh Rotasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja .

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi adalah kumpulan atau kelompok objek masalah yang akan dijadikan sebagai sasaran penelitian (Supriyanto & Machfudz, 2010:184). Populasi yang di ambil dalam penelitian ini adalah karyawan Bea dan Cukai Malang. Jumlah karyawan tersebut sebanyak 106 Orang

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel (Supriyanto & Maharani: 2013: 35). Berdasarkan jumlah populasi yang ada peneliti menggunakan sampel seluruh karyawan Bea dan Cukai Malang sebanyak 106 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam mengambil sampel dalam ini adalah sampling jenuh atau sensus. sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel (Sani dan Maharani 2013:36). Dalam penelitian ini jumlah populasi sebesar 106 orang. maka peneliti mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

3.5 Data dan Sumber Data

Dalam Penelitian ini sumber data menjadi faktor penting yang menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data ada dua jenis sumber data yang dapat diperoleh dalam penelitian. Dalam penelitian ini sumber data yang berupa data primer yaitu data yang sumbernya berasal dari lapangan dan di peroleh melalui proses pengamatan, wawancara dan kuesioner (Supriyanto & Machfudz, 2010:191).

3.6 Teknik Pengambilan Data

Dalam memperoleh data, dibutuhkan teknik dalam proses pengambilanya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara dan kuesioner.

Wawancara adalah mendapatkan informasi dengan tanya jawab secara langsung/*face to face* antara pewawancara dan responden. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan dan diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden. Pengiriman kuesioner bisa dilakukan dengan cara individu (bertemu langsung dengan responden), dikirim via pos atau email (Supriyanto & Maharani: 2013: 56).

3.7 Skala Pengukuran

Supriyanto dan Maharani (2013:41) skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang digunakan untuk menguantitatifkan data dari sebuah pengukuran variabel. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan dalam proses pengukuran sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau kelompok terhadap kejadian dan keadaan sosial, dimana variabel dikembangkan menjadi indikator, indikator menjadi dasar dalam pembuatan item item pernyataan (Sarjono

dan Julianita, 2011 *dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013:43). Dalam Skala Likert ini jawaban responden dibagi menjadi lima, yaitu:

- e. Sangat tidak setuju (Skor 1)
- f. Tidak setuju (Skor 2)
- g. Netral (Skor 3)
- h. Setuju (Skor 4)
- g. Sangat setuju (Skor 5)

Dalam penyusunan Kuesioner penelitian ini bersifat tertutup, jawaban telah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak memiliki kesempatan untuk memberi jawaban lain (Supriyanto dan Maharani, 2013:59).

3.8 Definisi operasional variabel

Dalam proses penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, antara lain adalah :

1. Rotasi Kerja

Menurut Holle (2005 : 6), Rotasi kerja merupakan proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi. Rotasi kerja disii sebagai variabel *independen*.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009 : 74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual. Kepuasan Kerja dalam penelitian ini menjadi Variabel Mediasi.

3. Kinerja karyawan

Menurut Luthans (2005 : 211), Kinerja adalah suatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang yang telah melakukan pekerjaan yang dapat di ukur dengan kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan dalam penelitian ini menjadi Kinerja karyawan

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Rotasi Kerja (x)	1. Kejenuhan	1. Merasa bosan dengan pekerjaan 2. Tidak ada variasi dalam pekerjaan	Gouzali saydam (2006 : 34)
	2. Lingkungan Pekerjaan	1. Merasa nyaman dalam bekerja 2. Mempunyai rekan kerja yang baik.	
	3. Kemampuan Karyawan	1. Memahami bidang pekerjaan 2. Mampu bekerja dengan baik	
Kepuasan Kerja (Z)	1. Pengawasan	1. Aturan dalam pekerjaan. 2. Aturan kebijakan dalam bekerja.	Luthans (2006:431)
	2. Kesempatan Promosi	1. Kesempatan bekerja dengan baik 2. Kepercayaan dalam bekerja.	
	3. Rekan Kerja	1. Komunikasi antar karyawan 2. Hubungan kerja antar karyawan.	
	4. Pekerjaan itu Sendiri	1. Tugas Khusus dalam bekerja 2. Pengalaman pekerjaan baru.	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Keahlian dalam bekerja. 2. Menyelesaikan pekerjaan	Sulistyani (2003:228)
	3. Kuantitas	1. Menyelesaikan semua pekerjaan. 2. Mempunyai pekerjaan lebih dari satu	
	4. Ketepatan Waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	

		2. Memenuhi target	
	5. Kehadiran	1. Bekerja tepat waktu. 2. Hadir dalam bekerja.	

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Validitas berarti kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan (Tika, 2006: 65). Suatu instrumen yang valid berarti instrumen tersebut mampu mengukur tentang apa yang diukur (Supriyanto dan Maharani, 2013: 48).

3.9.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas dapat diartikan memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang menghasilkan ukuran konsisten walaupun digunakan mengukur berkali-kali maka instrumen tersebut memenuhi persyaratan reliabilitas (Supriyanto dan Maharani, 2013: 49).

3.10 Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif Data

Dengan adanya analisis deskriptif dapat mengintrepreasikan mengenai argument responden pada pilihan pertanyaan dan distribusi frekuensi responden dari data yang telah dikumpulkan. Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan sebuah proses transformasi data penelitian berbentuk tabulasi sehingga memudahkan untuk dipahami dan di interprestasikan.

3.10.2 Uji Linieritas

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:233) pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* antara standard residual dengan prediksinya, dimana asumsi ini akan terpenuhi jika plot antara nilai residual dengan nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu (acak). Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak).

Uji linieritas digunakan dengan cara menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai $\text{sig } f < 0,05$, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256).

3.10.3 Analisis PLS (Partial Last Square)

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015:161) analisis Partial Last Square (PLS) merupakan teknik statistik multivariate yang membandingkan variable dependen berganda dengan variable independen berganda.

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015:161) terdapat beberapa keunggulan PLS antara lain adalah :

1. Dapat memodelkan banyak variable.
2. Dapat mengelola masalah multikolinearitas antara variable independen.
3. Hasil tetap kokoh meskipun terdapat data hilang ataupun tidak normal.

4. Mampu menghasilkan variable laten independen secara langsung yang berbasis *cross-product* yang melibatkan variable laten dependen sebagai kekuatan prediksi.
5. Bisa digunakan pada konstruk formatif dan refleksi.
6. Bisa dengan sampel yang kecil
7. Tidak mensyaratkan data untuk berdistribusi normal.
8. Bisa digunakan pada data dengan skala berbeda.

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015:161) terdapat langkah menggunakan PLS antara lain adalah:

1. Merancang model structural atau *inner model* dan *outer model*.
2. Menggambarkan diagram jalur.
3. Menentukan blok yang akan di bangun dengan indicator.
4. Mengestimasi setiap variable laten.
5. Memperbarui *inner relation* kemudian memperbarui *outer relation*.
6. Mengevaluasi kriteria *goodness offit*
7. Pengujian Hipotesis dengan interpretasi model.

3.10.4 Uji Mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan dan dikenal dengan *sobel test*. *Sobel test* dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara varaibel dependen (X) terhadap variable independen (Y) melalui variable Z. Cara menguji *sobel test* adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

Keterangan:

a = koefesien regresi variable independen terhadap variabel mediasi

b = koefesien regresi variable mediasi terhadap variabel dependen

Sea = *Standart error of estimation* dari pengaruh variable independen terhadap variabel mediasi

Seb = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variable dependen

Untuk menguji siignifikansi pengaruh tidak langsung terlebih dahulu menguji nilai t dari koefesien ab. Apabila t hitung lebih besar daripada nilai t table maka terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2011:66)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Latar Belakang Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai

Tipe Madya Cukai Malang

Sistem bea dan cukai telah diterapkan di Indonesia pada masa kerajaan-kerajaan. Pada masa kesultanan islam, dikenal jabatan bendahara yang bertugas memungut bea atas barang-barang yang diperjual-belikan diarea pelabuhan. Didaerah Mataram terkenal gerbang cukai yang dapat untuk melintasinya dipungut iuran dengan besaran tertentu.

Pada masa VOC kepabeanan dimulai pada masa Gubernur Jenderal Jan Pieterszoon Coen yang menggunakan tarif bea masuk pertama kali di daerah Batavia pada tanggal 1 Oktober 1920. Dan pada masa Hindia Belanda, didirikan De Dienst der Invoer en Uitvoer Rachten en Accijnzen (IU&A) yang merupakan sebuah tanda pangkat kebesaran yang berada dibawah Departemen keuangan.

Pada masa pemerintahan Jepang, pulau Jaw dan Madura yang berada dibawah kendali pemerintahan militer Angkatan Darat (GUN) dengan pemerintahan yang diberi nama Gunseikanbu menerbitkan Osamu Serei (Undang-undang) Nomor 13 Tahun 1942 yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 2 bahwa “untuk sementara waktu bea tidak usah diurus”. Sehingga pada saat itu kegiatan kepabeanan tidak dioperasikan, sehingga hanya cukai saja yang dioperasikan.

Pada tahun 1946, pejabat pajak disusun kembali dibagi menjadi tiga penjabat: Pajak, Pajak Bumi, dan Bea dan Cukai. Pada masa ini para pejabat baru pajak dapat disamakan dengan Ditjen Pajak pada masa sekarang, karena tidak lagi menaungi pajak, bea dan cukai, serta pajak bumi. Saat itu Bea dan Cukai menjadi unit dari eselon I dibawah Menteri Keuangan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 1948, istilah Pejabatan Bea Cukai berubah menjadi nama menjadi Jawatan Bea dan Cukai, yang bertahan sampai tahun 1965. Setelah tahun 1965 hingga sekarang, namanya menjadi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC).

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Berdasar Keputusan Direktur Jenderal Bea dan Cukai Nomor KEP-46/BC/2008 tanggal 14 Juli 2008 Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 ditetapkan menjadi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Terletak di tengah kota tepatnya di jalan Surabaya no 2 Malang, KPPBC Tipe Madya Cukai Malang sebagai instansi vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala kantor Wilayah, melaksanakan tugas sebagaimana diatur dalam Keputusan menteri Keuangan RI Nomor : 74/PMK.01/2009 tanggal 8 April 2009 yaitu "Melaksanakan pelayanan dan pengawasan kepabeanan dan cukai dalam daerah dan wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Sebagai salah satu instansi Direktorat Jendral Bea dan Cukai Malang memiliki visi dan misi yang sejalan dengan bidangnya.

Visi Merupakan suatu harapan perusahaan akan keadaan yang ingin diwujudkan pada masa yang akan datang, yang digunakan sebagai pedoman untuk mengalokasikan sumber daya yang dimiliki, serta sebagai landasan untuk mencapai tujuan perusahaan dan perumusan strategi yang akan ditetapkan,

Misi merupakan sebuah landasan yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lain yang sejenis dan disajikan dasara dalam melakukan aktifitas perusahaan.

4.1.2.1 Visi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Visi “Menjadi Kantor Modern terbaik dalam hal Pengawasan dan Pelayanan di Bidang Cukai”.

4.1.2.2 Misi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Misi “Pelayanan Terbaik kepada industri, perdagangan dan masyarakat”

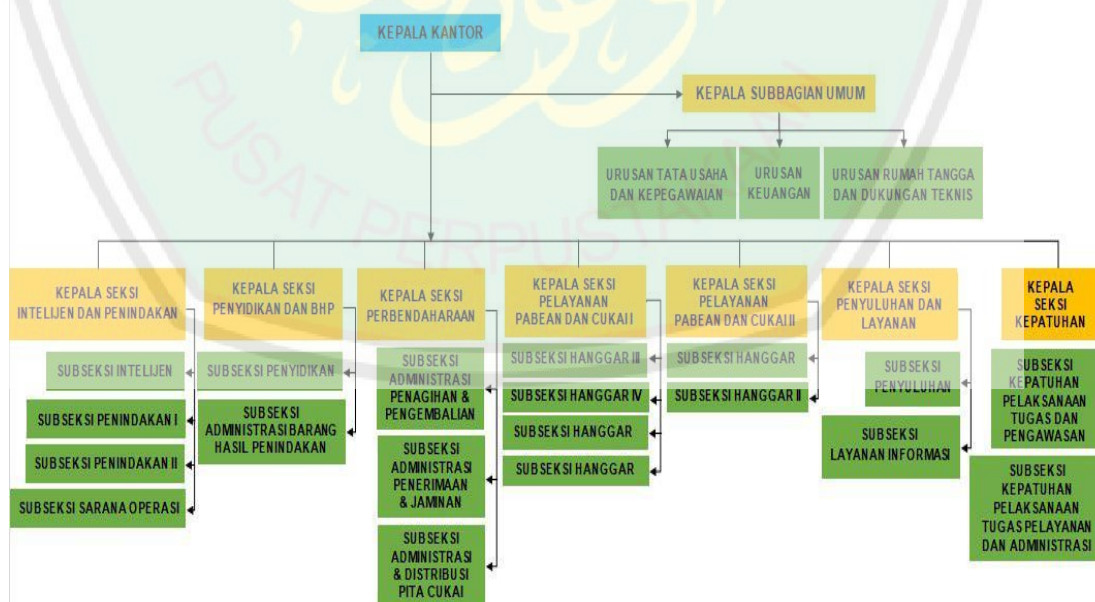
Motto “Tanggap Melayani, Tegas Mengawasi”

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Struktur organisasi menunjukkan kerangka hubungan antara fungsi-fungsi atau bagian-bagian maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, dan tanggungjawab yang berbeda dalam suatu organisasi. Adanya struktur organisasi, diharapkan adanya pembagian kerja, kewajiban dan kegiatan-kegiatan yang dimiliki oleh masing-masing orang yang ada didalamnya sehingga menjadi jelas dan teratur.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang



Sumber: KPPBC TMC Malang

KPPBC TMC Malang adalah instansi yang bergerak dibidang pemungutan pajak Bea dan Cukai. Berikut uraian mengenai struktur organisasi kantor Struktur Organisasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang:

1. Sekretariat Direktorat Jenderal mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas serta pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada semua unsur di lingkungan direktorat jenderal.

Fungsi dari Sekretariat Direktorat Jenderal adalah:

- a. Koordinasi kegiatan direktorat jenderal
- b. Penyelenggaraan pengelolaan urusan organisasi dan ketatalaksanaan, kepegawaian dan keuangan, dan pembinaan jabatan fungsional pada direktorat jenderal
- c. Pelaksanaan tat usaha, kearsipan, dan dokumentasi direktorat jenderal
- d. Pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan direktorat jenderal

Sekretariat Direktorat Jenderal terdiri dari:

- a. Bagian Organisasi dan Tata Laksana
- b. Bagaian Kepegawaian
- c. Bagian Keuangan
- d. Bagian Perlengkapan
- e. Bagian Umum
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

2. Direktorat Teknis Kepabeanan mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang teknis kepabeanan.

Fungsi dari Direktorat Teknis Kepebeanan adalah:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang teknis kepabeanan
- b. Penyiapan peaksanaan kebijakan di bidang teknis kepebeanan
- c. Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang kepabeanan
- d. Penyiapan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang teknis kepabeanan
- e. Pelaksanaan urusan tata usaha direktorat

Direktorat Teknis Kepabeanan terdiri dari:

- a. Subdirektorat Impor
- b. Subdirektorat Ekspor
- c. Subdirektorat Klasifikas Barang
- d. Subdirektorat Nilai Pabean
- e. Subbagian Tata Usaha
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

3. Direktorat Fasilitas Kepabeanan mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang fasilitas kepabeanan.

Fungsi dari Direktorat Fasilitas Kepebeanan adalah:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang fasilitas kepabeanan

- b. Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang fasilitas kepabeanan
- c. Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang fasilitas kepabeanan
- d. Penyiapan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang fasilitas kepabeanan
- e. Pelaksanaan urusan tata usaha direktorat

Direktorat Fasilitas Kepabeanan terdiri dari:

- a. Subdirektorat Pembebasan
 - b. Subdirektorat Fasilitas Pertambangan
 - c. Subdirektorat Kemudahan Impor Tujuan Ekspor dan Tempat Penimbunan Berikat
 - d. Subbagian Tata Usaha
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional
4. Direktorat Cukai mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang cukai.

Fungsi Direktorat Cukai adalah:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang cukai
- b. Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang cukai
- c. Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang cukai
- d. Penyiapan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang cukai
- e. Pelaksanaan urusan tata usaha

Direktorat Cukai terdiri dari

- a. Subdirektrat Cukai Hasil Tembakau
 - b. Subdirektorat Aneka Cukai
 - c. Subdirektorat Pita Cukai dan Tanda Pelunasan Cukai Lainnya
 - d. Subbagian Tata Usaha
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional
5. Direktorat Penindakan dan Penyidikan mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang penindakan dan penyidikan kepabeanan dan cukai.

Fungsi Direktorat Penindakan dan Penyelidikan adalah:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang penindakan dan penyidikan kepabeanan dan cukai
- b. Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang penindakan dan penyelidikan kepabeanan dan cukai
- c. Penyapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang penindakan dan penyelidikan kepabeanan cukai
- d. Pelaksanaan urusan tata usaha direktorat

Direktorat Penindakan dan Penyelidikan terdiri dari:

- a. Subdirektorat Intelejen
- b. Subdirektorat Penindakan
- c. Subdirektorat Narkotika
- d. Subdirektorat Penyidikan
- e. Subdirektorat Sarana Operasi

- f. Subbagian Tata Usaha
 - g. Kelomok Jabatan Fungsional
6. Direktorat Audit mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang audit kepabeanan dan cukai.

Fungsi dari Direktorat Audit adalah:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang audit kepabeanan dan cukai
- b. Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang audit kepabeanan dan cukai
- c. Penyiapan penyusunan, norma, strandar, prosedur, dan kriteria di bidang audit kepabeanan dan cukai
- d. Penyiapan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi dibidang audit kepabeanan dan cukai
- e. Pelaksanaan urusan tata usaha direktorat

Direktorat Audit terdiri dari:

- a. Subdirektorat Perencanaan Audit
 - b. Subdirektorat Pelaksanaan Audit
 - c. Subdirektorat Evaluasi Audit
 - d. Subbagian Tata Usaha
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional
7. Direktorat Kepabeanan Internasional mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang kepabeanan internasional.

Fungsi Direktorat Kepabeanan Internasional adalah:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang kepabeanan internasional
- b. Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang kepabeanan internasional
- c. Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang kepabeanan internasional
- d. Penyiapan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang kepabeanan internasional
- e. Pelaksanaan urusan tata usaha direktorat

Direktorat Kepabeanan Internasional terdiri dari:

- a. Subdirektorat Kerja Sama Multilateral
 - b. Subdirektorat Kerja Sama Bilateral
 - c. Subdirektorat Kerja Sama Regional
 - d. Subbagian Tata Usaha
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional
8. Direktorat Penerimaan dan Peraturan Kepabeanan dan Cukai mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang penerimaan dan peraturan kepabeanan dan cukai.

Fungsi Direktorat Penerimaan dan Peraturan Kepabeanan dan Cukai adalah:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan dibidang penerimaan dan peraturan kepabeanan dan cukai

- b. Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang penerimaan dan peraturan kepabeanan dan cukai
 - c. Penyiapan penyusunan norma, stsndar, prosedur, dan kriteria di bidang penerimaan dan peraturan kepabeanan dan cukai
 - d. Penyiapan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang penerimaan dan peraturan kepabeanan dan cukai
 - e. Pelaksanaan urusan tata usaha direktorat
- Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus yang melibatkan karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 106 responden dan disebarakan dengan jumlah yang sama. Jumlah angket yang tidak dikembalikan sebanyak 8 karena yang bersangkutan sedang melakukan tugas di suatu tempat dan angket yang tidak memenuhi kriteria sebanyak 4 karena pengisian kurang lengkap. Berikut rincian tingkat pengembalian angket yang ditunjukkan dengan tabel.

Tabel. 4.1
Tingkat Pengembalian Angket

KETERANGAN	JUMLAH
Jumlah Kuesioner yang didistribusikan	106
Jumlah Kuesioner yang tidak dikembalikan	(8)
Tidak Memenuhi kriteria	(4)
Jumlah kuesioner yang bisa diolah	94

Sumber: Data diolah, 2020

Setelah responden mengisi angket kemudian data diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur dan lama bekerja. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui secara umum karakteristik para responden yang diteliti.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari kuisisioner yang telah disebar oleh peneliti dan telah diolah didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel. 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	67	71%

Perempuan	27	28%
Total	94	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Table 4.2 responden diatas menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang didominasi oleh karyawan laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan persentase perempuan sebesar 28,7% dan laki-laki sebesar 71,2%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil dari kuisisioner yang telah disebar oleh peneliti dan telah dioalah didapatkan responden sesuai dengan usia sebagai berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	31	32%
31-40 Tahun	44	46%
41-50 Tahun	14	14%
Diatas 50 Tahun	5	5%

Total	94	100%
-------	-----------	-------------

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 responden dengan usia 20-30 Tahun memiliki persentase 32%, usia 31-40 Tahun memiliki persentase 46%, usia 41-50 Tahun memiliki 14%, usia diatas 50 Tahun memiliki persentase 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang memiliki rata-rata karyawan yang usianya 31-40 Tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 5 Tahun	32	34%
6-10 Tahun	34	36%
11-15 Tahun	9	9%
>15 Tahun	19	20%
Total	94	100%

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang memiliki lama bekerja kurang dari 5 Tahun sebanyak 34%, lama bekerja 6-10 Tahun 36%, lama bekerja 11-15 Tahun 9%, lama bekerja >15 Tahun 20%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang memiliki rata-rata karyawan yang lama bekerjanya 6-10 Tahun

4.3 Deskripsi Variable Penelitian

Dalam deskripsi variabel penelitian ini merupakan bagian dari analisis statistika deskripsi yaitu untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan serta menggambarkan secara dalam variabel rotasi kerja (X), kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z1). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh melalui hasil tabulasi skor jawaban responden. Dasar intepetasi skor ditunjukkan sebagai berikut pada tabel 4.5

Tabel 4.5

Kriteria Intrepertasi Skor

No	Nilai rata-rata skor	Kriteria
1	1,00-1,80	Sangat tidak setuju / Sangat rendah
2	1,81-2,60	Tidak setuju / Rendah
3	2,61-3,40	Ragu-ragu / Cukup tinggi
4	3,41-4,20	Setuju / Tinggi
5	4,21-5,00	Sangat setuju / Sangat tinggi

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2017)

4.3.1 Variabel rotasi kerja (X)

Indikator rotasi kerja dalam penelitian ini adalah : (1) kejenuhan, (2) lingkungan pekerjaan, (3) kemampuan karyawan. Pengukuran indikator dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan pemberian skor terhadap persepsi responden terhadap aspek-aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan jawaban responden terkait rotasi kerja dijelaskan pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Rotasi Kerja (X)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	1,1	4	4,3	23	24,5	53	56,4	13	13,8	3,78
X1.2	0	0,0	5	5,3	18	19,1	52	55,3	19	20,2	3,90
X2.1	2	2,1	4	4,3	12	12,8	55	58,5	21	22,3	3,95
X2.2	2	2,1	0	0,0	13	13,8	60	63,8	19	20,2	4,00
X3.1	0	0,0	2	2,1	7	7,4	74	78,7	11	11,7	4,00
X3.2	0	0,0	2	2,1	13	13,8	61	64,9	18	19,1	4,01

Dari variable rotasi kerja (X) dapat diketahui pada item merasa bosan dengan pekerjaan (X1.1), total dari 94 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 13 orang (13,8%) sangat setuju, 53 orang (56,4%) setuju, 23 orang

(24,4%) netral, 4 orang (4,3%) tidak setuju dan 1 orang (1,1%) sangat tidak setuju. Pada item tidak ada variasi dalam pekerjaan (X2.1) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 19 orang (20,2%) sangat setuju, 52 orang (55,3%) setuju, 18 orang (19,1%) netral, dan 5 orang (5,3%) tidak setuju.

Pada item merasa nyaman dalam bekerja (X2.1) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 21 orang (22,3%) sangat setuju, 55 orang (58,5%) setuju, 12 orang (12,8%) netral, 4 orang (4,3%) tidak setuju dan 2 orang (2,1%) sangat tidak setuju. Pada item mempunyai rekan kerja yang baik (X2.2) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 19 orang (20,2%) sangat setuju, 60 orang (63,8%) setuju, 13 orang (13,8%) netral, dan 2 orang (2,1%) sangat tidak setuju.

Pada item memahami bidang pekerjaan (X3.1) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 11 orang (11,7%) sangat setuju, 74 orang (78,7%) setuju, 7 orang (7,4%) netral, dan 2 orang (2,1%) tidak setuju. Pada item mampu bekerja dengan baik (X3.2) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 18 orang (19,1%) sangat setuju, 61 orang (64,9%) setuju, 13 orang (13,8%) netral dan 2 orang (2,1%) tidak setuju.

4.3.2 Variabel kinerja karyawan (Y)

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah : (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, dan (4) kehadiran. Pengukuran indikator dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan pemberian skor terhadap persepsi responden terhadap aspek-aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan jawaban responden terkait kinerja karyawan dijelaskan pada tabel 4.7

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden										
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0,0	1	1,1	17	18,1	59	62,8	17	18,1	3,98
Y1.2	0	0,0	3	3,2	19	20,2	54	57,4	18	19,1	3,93
Y2.1	0	0,0	6	6,4	10	10,6	55	58,5	23	24,5	4,01
Y2.2	1	1,1	2	2,1	22	23,4	54	57,4	15	16,0	3,85
Y3.1	0	0,0	5	5,3	17	18,1	51	54,3	21	22,3	3,94
Y3.2	0	0,0	4	4,3	13	13,8	54	57,4	23	24,5	4,02
Y4.1	0	0,0	2	2,1	21	22,3	53	56,4	18	19,1	3,93
Y4.2	0	0,0	1	1,1	18	19,1	59	62,8	16	17,0	3,96

Pada Tabel 4.7 tersebut dapat diketahui pada item keahlian dalam bekerja indikator kualitas (Y1.1) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 17 orang (18,1%) sangat setuju, 54 orang (57,4%) setuju, 19 orang (20,2%) netral dan 1

orang (1,1%) tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, indikator kualitas (Y1.1) memiliki rata-rata sebesar 3,98. Pada item menyelesaikan pekerjaan (Y1.2) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 18 orang (19,1%) sangat setuju, 54 orang (57,4%) setuju, 19 orang (20,2%) netral dan 3 orang (3,2%) tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item menyelesaikan pekerjaan (Y1.2) memiliki rata-rata sebesar 3,93.

Pada item menyelesaikan semua pekerjaan (Y2.1) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 23 orang (24,5%) sangat setuju, 55 orang (58,5%) setuju, 10 orang (10,6%) netral, dan 6 orang (6,4%) tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item menyelesaikan semua pekerjaan (Y2.1) memiliki rata-rata sebesar 4,01. Pada item mempunyai pekerjaan lebih dari satu (Y2.2) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 15 orang (16,0%) sangat setuju, 54 orang (57,4%) setuju, 22 orang (23,4%) netral, 2 orang (2,1%) tidak setuju dan 1 orang (1,1%) sangat tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item mempunyai pekerjaan lebih dari satu (Y2.2) memiliki rata-rata sebesar 3,85.

Pada item menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Y3.1) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 21 orang (22,3%) sangat setuju, 51 orang (54,3%) setuju, 17 orang (18,1%) netral, dan 5 orang (5,3%) tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Y3.1) memiliki rata-rata sebesar 3,94. Pada item Memenuhi target (Y3.2) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 23 orang (24,5%) sangat setuju, 54 orang (57,4%) setuju, 13 orang (13,8%) netral, dan 4 orang (4,3%) tidak setuju.

Berdasarkan rata-rata skor, item Memenuhi target (Y3.2) memiliki rata-rata sebesar 4,02.

Pada item bekerja tepat waktu (Y4.1) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 18 orang (19,1%) sangat setuju, 53 orang (56,4%) setuju, 21 orang (22,3%) netral, dan 2 orang (2,1%) tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item bekerja tepat waktu (Y4.1) memiliki rata-rata sebesar 3,93. Pada item hadir dalam bekerja (Y4.2) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 16 orang (17,0%) sangat setuju, 59 orang (62,8%) setuju, 18 orang (19,1%) netral, dan 1 orang (1,1%) tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item hadir dalam bekerja (Y4.2) memiliki rata-rata sebesar 3,96.

4.3.3 Variabel kepuasan kerja (Z)

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah : (1) pengawasan, (2) kesempatan promosi, (3) rekan kerja, dan (4) pekerjaan itu sendiri. Pengukuran indikator dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan pemberian skor terhadap persepsi responden terhadap aspek-aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan jawaban responden terkait kepuasan kerja dijelaskan pada tabel 4.8

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Jawaban Responden										
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0,0	4	4,3	14	14,9	56	59,6	20	21,3	3,98

Z1.2	1	1,1	3	3,2	12	12,8	53	56,4	25	26,6	4,04
Z2.1	0	0,0	2	2,1	11	11,7	55	58,5	26	27,7	4,12
Z2.2	1	1,1	2	2,1	15	16,0	58	61,7	18	19,1	3,96
Z3.1	0	0,0	4	4,3	11	11,7	55	58,5	24	25,5	4,05
Z3.2	1	1,1	2	2,1	16	17,0	61	64,9	14	14,9	3,90
Z4.1	2	2,1	4	4,3	14	14,9	52	55,3	22	23,4	3,94
Z4.2	0	0,0	5	5,3	3	3,2	52	55,3	34	36,2	4,22

Dalam Tabel 4.8 tersebut, dapat diketahui pada item aturan dalam pekerjaan (Z1.1) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 20 orang (21,3%) sangat setuju, 56 orang (59,6%) setuju, 14 orang (14,9%) netral, dan 4 orang (4,3%) tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item aturan dalam pekerjaan (Z1.1) memiliki rata-rata sebesar 3,98. Pada item aturan kebijakan dalam bekerja (Z1.2) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 25 orang (26,6%) sangat setuju, 53 orang (56,4%) setuju, 12 orang (12,8%) netral, 3 orang (3,2%) tidak setuju, dan 1 orang (1,1%) sangat tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item kebijakan dalam bekerja (Z1.2) memiliki rata-rata sebesar 4,04.

Pada item kesempatan bekerja dengan baik (Z2.1) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 26 orang (27,7%) sangat setuju, 55 orang (58,5%) setuju, 11 orang (11,7%) netral, dan 2 orang (2,1%) tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item kesempatan bekerja dengan baik (Z2.1) memiliki rata-rata sebesar 4,12. Pada item kepercayaan dalam bekerja (Z2.2) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 18 orang (19,1%) sangat setuju, 58 orang (61,7%) setuju, 15 orang

(16,0%) netral, 2 orang (2,1%) tidak setuju dan 1 orang (1,1%) sangat tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item kepercayaan dalam bekerja (Z2.2) memiliki rata-rata sebesar 3,96.

Pada item Komunikasi antar karyawan (Z3.1) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 24 orang (25,5%) sangat setuju, 55 orang (58,5%) setuju, 11 orang (11,7%) netral, dan 4 orang (4,3%) tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item Komunikasi antar karyawan (Z3.1) memiliki rata-rata sebesar 4,05. Pada item Hubungan kerja antar karyawan (Z3.2) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 14 orang (14,9%) sangat setuju, 61 orang (64,9%) setuju, 16 orang (17,0%) netral, 2 orang (2,1%) tidak setuju dan 1 orang (1,1%) sangat tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item Hubungan kerja antar karyawan (Z3.2) memiliki rata-rata sebesar 3,90.

Pada item tugas Khusus dalam bekerja (Z4.1) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 22 orang (23,4%) sangat setuju, 52 orang (55,3%) setuju, 14 orang (14,9%) netral, 4 orang (4,3%) tidak setuju, dan 2 orang (2,1%) sangat tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item tugas Khusus dalam bekerja (Z4.1) memiliki rata-rata sebesar 3,94. Pada item pengalaman pekerjaan baru (Z4.2) diketahui bahwa dari 94 responden sebanyak 34 orang (36,2%) sangat setuju, 52 orang (55,3%) setuju, 3 orang (3,2%) netral, dan 5 orang (5,3%) tidak setuju. Berdasarkan rata-rata skor, item pengalaman pekerjaan baru (Z4.2) memiliki rata-rata sebesar 4,22.

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Pengujian validitas menggunakan *Software* SPSS versi 24. Instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya $> 0,3$. Item yang nilai-nilai koefisiensinya lebih daro 0,3 dikatakan valid. Sedangkan item yang nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,3 tidak valid dan dapat dihapus.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien	Keterangan
	Rotasi Kerja (X)		Korelasi	
1		X1.1	0,794	Valid
2		X1.2	0,775	Valid
3		X2.1	0,740	Valid
4		X2.2	0,739	Valid
5		X3.1	0,666	Valid
6		X3.2	0,671	Valid
8	Kinerja Karyawan (Y)			
9		Y1.1	0,676	Valid
10		Y1.2	0,750	Valid
11		Y2.1	0,709	Valid
12		Y2.2	0,764	Valid
13		Y3.1	0,743	Valid

14		Y3.2	0,629	Valid
15		Y4.1	0,770	Valid
16		Y4.2	0,653	Valid
20	Kepuasan Kerja (Z)			
21		Z1.1	0,733	Valid
22		Z1.2	0,747	Valid
23		Z2.1	0,672	Valid
24		Z2.2	0,753	Valid
25		Z3.1	0,777	Valid
26		Z3.2	0,719	Valid
27		Z4.1	0,776	Valid
28		Z4.2	0,561	Valid

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui nilai koefisien korelasi pada masing-masing variabel yaitu variabel rotasi kerja (X), variabel kinerja karyawan (Y), variabel kepuasan kerja (Z) menunjukkan angka di atas 0,3. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pada tabel dapat dikatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas suatu instrument penelitian apakah instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Jika nilai alpha >0.7 artinya reliabilitas mencukupi (Sufficient Reliability) sementara jika alpha >0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabilitas yang kuat.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Rotasi Kerja (X)	0,824	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,860	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0,865	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih dari 0,70, memenuhi persyaratan reliabilitas, yang artinya semua item kuisioner dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten stabil

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam penelitian merupakan model linier atau tidak linier. Model dapat dinyatakan linier apabila nilai signifikan $f < 0,05$. Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai <i>Linearity</i>	Kesimpulan
Rotasi Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	0,000	Ada hubungan linier
Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	0,000	Ada hubungan linier
Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	0,000	Ada hubungan linier

Berdasarkan output Tabel diatas antara rotasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel rotasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan output Tabel diatas antara kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) diperoleh nilai *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat

disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z).

Berdasarkan output Tabel diatas antara kepuasan kerja (Z) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara kepuasan kerja (Z) dengan kinerja karyawan (Y).

4.6 Analisis Data

4.6.1 *Outer Model* (Model Pengukuran)

Model dan konsep penelitian tidak bisa diuji dalam model prediksi hubungan relasional dan kausal ketika tidak dapat melewati tahap purifikasi di model pengukuran. Model ini digunakan dalam menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dalam Abdillah & Jogianto 2015:194)

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga dinamakan untuk mengukur konsistensi responden dalam memberikan jawaban terhadap item pertanyaan. Dalam *outer model* dapat dilakukan dengan uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability composite*.

4.6.1.1 *Convergent Validity*

Validitas konvergen terjadi ketika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama memiliki korelasi tinggi (Hartono dalam Abdillah & Jogianto, 2015:195). Uji validitas konvergent yang

ada dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur kontruks tersebut. *Convergent validity* digunakan untuk menguji antara hubungan item reflektif dengan variable latanya, indicator akan dikatakan valid jika nilai *loading factornya* lebih besar dari 0,5. Berikut nilai *loading factor* yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Nilai *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Rotasi Kerja (X)	Kejenuhan	X1.1	0,811	Valid
		X1.2	0,780	Valid
	Lingkungan Pekerjaan	X2.1	0,728	Valid
		X2.2	0,714	Valid
	Kemampuan Karyawan	X3.1	0,664	Valid
		X3.2	0,684	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Y1.1	0,688	Valid
		Y1.2	0,740	Valid
	Kuantitas	Y2.1	0,691	Valid
		Y2.2	0,776	Valid
	Ketepatan Waktu	Y3.1	0,756	Valid
		Y3.2	0,614	Valid
	Kehadiran	Y4.1	0,760	Valid

		Y4.2	0,666	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Pengawasan	Z1.1	0,708	Valid
		Z1.2	0,708	Valid
	Kesempatan Promosi	Z2.1	0,689	Valid
		Z2.2	0,736	Valid
	Rekan Kerja	Z3.1	0,773	Valid
		Z3.2	0,693	Valid
	Pekerjaan itu Sendiri	Z4.1	0,763	Valid
		Z4.2	0,639	Valid

Sumber: *SmartPLS*

Berdasarkan Tabel 4.9 tersebut, diketahui nilai loading factor lebih besar dari 0,5. Sehingga indikator tersebut bisa dikatakan valid sebagai pengukur variabel latennya. Pada variabel rotasi kerja terdiri dari 3 indikator dapat diketahui bahwa nilai *outer loading* tertinggi terletak pada indikator *kejenuhan* sebesar 0,811. Selanjutnya dari variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 4 indikator dapat diketahui bahwa nilai *outer loading* tertinggi terletak pada indikator *kuantitas* sebesar 0,776. Selanjutnya dari variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 4 indikator dapat diketahui bahwa nilai *outer loading* tertinggi terletak pada indikator *rekan kerja* sebesar 0,773.

Pengujian validitas dengan *convergent validity* adalah dengan membandingkan nilai AVE setiap variabel laten dengan korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya dalam model yang digunakan. Nilai akar kuadrat AVE variabel laten yang lebih besar dari korelasi antara variabel laten

dengan variabel laten lainnya menunjukkan bahwa variabel laten tersebut adalah valid dan dapat disertakan dalam model. Selain itu dapat digunakan pula ketentuan bahwa nilai AVE yang lebih besar dari 0.50 telah dianggap valid (Hair dalam Sembiring 2019).

Tabel 4.13
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	\sqrt{AVE}	Keterangan
1	Rotasi Kerja	0,536	0,732	Valid
2	Kinerja Karyawan	0,509	0,713	Valid
3	Kepuasan Kerja	0,511	0,715	Valid

Sumber: *SmartPLS*

Berdasarkan hasil tabel 4.10 tersebut semua indikator memiliki AVE di atas 0.5. hal ini bermakna secara keseluruhan indikator-indikator yang dibangun mampu dengan tepat dan cermat (valid) dalam menjelaskan variabel-variabelnya.

4.6.1.2 Discriminant Validity

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur yang berbeda tidak berkorelasi dengan tinggi. *Discriminant validity* terjadi apabila dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang tidak berkorelasi. (Hartono dalam Abdillah & Jogianto, 2015 : 195). Pengujian ini bisa dilakukan dengan memakai nilai *cross loading* untuk memeriksa kevalidan

instrument dalam merefleksikan variabel laten. Hasil uji *discriminant validity* sebagai berikut.

Tabel 4.14

Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Rotasi Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
X1.1	0,811	0,779	0,510
X1.2	0,780	0,740	0,446
X2.1	0,728	0,672	0,463
X2.2	0,714	0,544	0,312
X3.1	0,664	0,493	0,301
X3.2	0,684	0,538	0,525
Y1.1	0,560	0,688	0,441
Y1.2	0,587	0,740	0,327
Y2.1	0,575	0,691	0,518
Y2.2	0,724	0,776	0,487
Y3.1	0,770	0,756	0,465
Y3.2	0,580	0,614	0,401
Y4.1	0,579	0,760	0,430
Y4.2	0,552	0,666	0,435
Z1.1	0,335	0,379	0,708
Z1.2	0,281	0,335	0,708

Z2.1	0,359	0,371	0,689
Z2.2	0,364	0,324	0,736
Z3.1	0,430	0,418	0,773
Z3.2	0,312	0,374	0,693
Z4.1	0,451	0,465	0,763
Z4.2	0,636	0,645	0,639

Sumber: *SmartPLS*

Berdasarkan Tabel 4.11 tersebut, ditunjukkan *cross loading* pada setiap indicator memiliki nilai yang lebih besar dari *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya. Sehingga bisa disimpulkan bahwa hasil instrument penelitian ini secara diskriminan dianggap valid, karena semua nilai indikator diatas 0,5.

4.6.1.3 *Composite Reability*

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency reliability* adalah dengan mengukur tingkat reliabilitas pada kelompok indikator terhadap variabel laten yang dibentuk. Pengukuran tersebut bisa dilihat melalui nilai *cronbach's alpha coefficients* dan *composite reliability coefficients*, dimana jika nilai *alpha coefficients* dan *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0,600 menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas kelompok indikator terhadap variabel laten.

Berdasarkan hasil pengujian *internal consistency reliability* pada variabel laten yang digunakan dalam model, dimana nilai tersebut diatas *alpha cronbach* 0,600. Bisa disimpulkan indicator-indikator tersebut secara konsisten pada dapat dipercaya atau reliable menggambarkan model penelitian.

Berdasarkan nilai indikator pada setiap masing-masing variabel laten menunjukkan baik nilai *alpha cronbach* dan nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,600, sehingga seluruh variabel telah memenuhi aspek *internal consistency reliability* dan dapat digunakan dalam model atau dengan kata lain bahwa indicator-indikator tersebut secara konsisten dan dapat dipercaya atau reliabel mempresentasikan variabel laten. Hasil pengujian dijelaskan dalam tabel 4.12.

Tabel 4.15

Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,865	0,893	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,861	0,892	Reliabel
Rotasi Kerja	0,827	0,873	Reliabel

Sumber: *SmartPLS*

4.6.2 Hasil Inner Model atau *Measure of Fit Structural Model*

Pengujian kelayakan model secara structural diukur dengan menggunakan *R-squared* dan *Goodness of Fit (GoF)* yang setara koefisien determinasi total pada analisis jalur atau pada PLS. Nilai *R squared* menunjukkan total keragaman dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model structural. Nilai *Q-squared* berkisar dari -1 sampai 1, dimana semakin besar nilai *Q-squared* (mendekati satu), satu), maka semakin besar keragaman total yang dapat dijelaskan oleh model. Nilai *R-squared* merupakan koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa

besar prosentase variasi konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan mempengaruhinya (eksogen).

Semakin tinggi R-squared menunjukkan model penelitian semakin bagus. Nilai R-squared hanya ada untuk variabel atau konstruk endogen. Berdasarkan pengujian kelayakan model diperoleh nilai r-squared untuk kinerja karyawan (Y) sebesar 0,778, kepuasan kerja (Z) sebesar 0,353. Dengan demikian dapat dimaknai sebagai berikut:

1. R-squared untuk kinerja karyawan (Y) sebesar 0,778 berarti bahwa variansi kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 77,8% oleh variansi rotasi kerja.
2. R-squared untuk kepuasan kerja (Z) sebesar 0,353 berarti bahwa variansi kepuasan kerja dapat dijelaskan sebesar 35,3% oleh variansi rotasi kerja.

Tabel 4.16

Nilai R-square

No		R Square
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,778
2	Kepuasan Kerja (Z)	0,353

Sumber: *SmartPLS*

Berdasarkan Tabel tersebut, R-squared variabel kinerja karyawan sebesar 0,778 (77,8%). Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan rotasi kerja sebanyak 77,8% dan sisanya sebanyak 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai R-squared kepuasan kerja sebesar 0,353 (35,3%). Artinya kepuasan kerja dapat dijelaskan rotasi kerja sebanyak 35,3% dan sisanya sebanyak 64.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya adalah pengujian nilai *Goodnes of Fit* model structural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2) (Supriyanto & Maharani, 2013:373). Sebagaimana perhitungan dibawah ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) \quad (1 - R22^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,778^2) \quad (1 - 0,3553^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,605284) \quad (1 - 0,124609)$$

$$Q^2 = 1 - (0,394716) \quad (0,875391)$$

$$Q^2 = 1 - (0,346)$$

$$Q^2 = 0,654$$

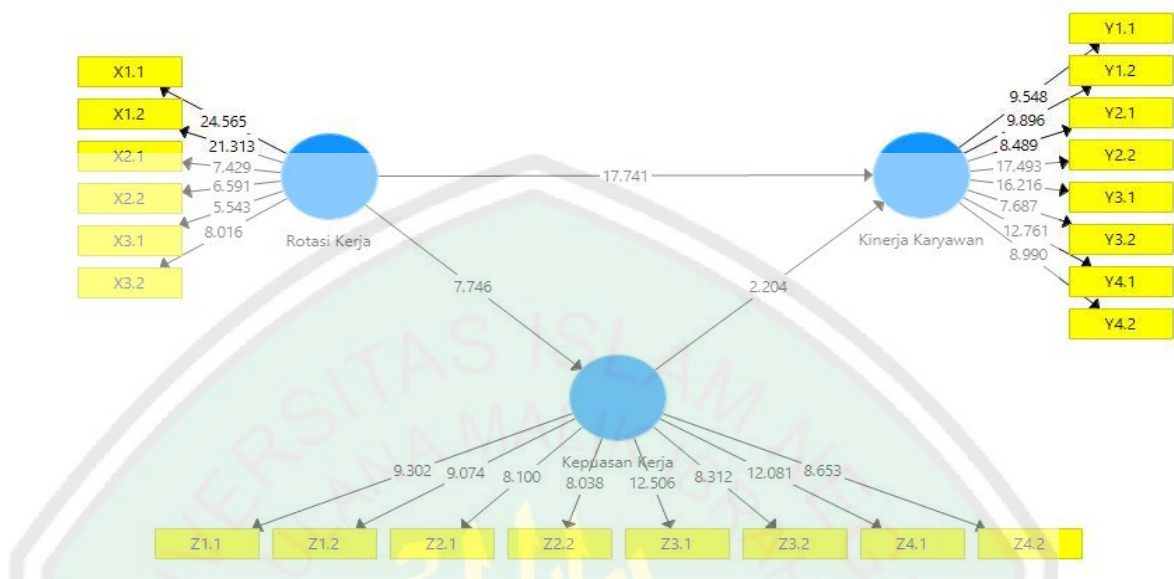
Berdasarkan perhitungan diatas, maka model tersebut diketahui bahwa nilai Q^2 sebesar 0,654

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis berupa gambar maupun nilai yang terdapat dalam *output path coefficient* dan *indirect effct* sebagai berikut :

Gambar 4.2

Gambar Pengujian Hipotesis



Sumber: SmartPLS

Berdasarkan pada pengujian gambar hipotesis pada gambar 4.1 tersebut, maka dapat diketahui bahwa :

1. Variabel rotasi kerja (X) memiliki pengaruh t statistics terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 17,741.
2. Variabel rotasi kerja (X) memiliki pengaruh t statistics terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 7,746.
3. Variabel kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh t statistics terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2,204.

Tabel 4.17

Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values

Rotasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,784	0,796	0,044	17,741	0,000
Rotasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,594	0,614	0,077	7,746	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,151	0,139	0,068	2,204	0,028
Rotasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,089	0,084	0,043	2,099	0,036

Sumber: *SmartPLS*

Penelitian ini memiliki 3 hipotesis, dimana 3 hipotesis memiliki hasil yang signifikan karena nilai p-value dibawah pada level 0,050 atau (5%). Selanjutnya akan dibahas hasil pengujian inner-model antara variabel laten dengan indikator refleksinya. Variabel laten ini memiliki sifat indikator refleksi, pada model indikator reflektif merupakan kondisi dimana indikator dapat mencerminkan variabel laten. Pada hasil pengujian *inner model* diperoleh bahwa semua indikator refleksi bernilai signifikan karena nilai p-value dibawah level 0,050 atau (5%). Dengan demikian indikator pada setiap variabel laten benar-benar mencerminkan (merefleksikan) nilai variabel latennya.

4.7.1 Rotasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis, diketahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,784, nilai p-value sebesar 0,000 dan t-statistik 17,741. Besaran nilai p-value masih dibawah 0,5

sehingga menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ini diterima.

4.7.2 Rotasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,594, nilai p-value sebesar 0,000 dan t- t-statistik 7,746. Besaran nilai p-value masih dibawah 0,5 sehingga menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis ini diterima

4.7.3 Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,151, nilai p-value sebesar 0,028 dan t- t-statistik 2,204, sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ini diterima.

4.7.4 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui pengaruh rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,089, nilai p-value sebesar 0,036 dan t- t-statistik 2,099, sehingga menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga hipotesis ini diterima.

4.8 Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mendekteksi kedudukan variabel yang ada dalam model. Uji ini dilakukan melalui *software free statistic calculation for sobel test*. Uji ini dilakukan dengan cara menguji pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Tabel 4.18
Hasil Sobel Test

	Melalui Kepuasan Kerja
	Rotasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan
A	0.594
B	0.151
SEA	0.077
SEB	0.068
Sobel test statistic	2.13393846
One-tailed probability	0.01642391
Two-tailed probability	0.03284782

Sumber: Data diolah *software free statistic calculation for sobe test*

Dalam Tabel 4.16 telah diketahui, hubungan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ditunjukkan angka *sobel test statistic* sebesar 2.13393846. Hasil uji mediasi tersebut lebih besar dari t-tabel dan *One-tailed probability*. Sehingga kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Rotasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari *inner model*, diketahui bahwa rotasi kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini bisa dilihat dari nilai koefisiensi jalur sebesar 0,784, t-statistik 17,741 dengan p-value

sebesar 0,000 masih dibawah 0,5 sehingga dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu semakin tinggi rotasi kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawannya. Begitupun sebaliknya jika rotasi kerja rendah maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya.

Dengan adanya rotasi kerja akan memperluas Pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berbeda Wispandono (2018:116). Fahmi (2016:80) mengemukakan bahwa Rotasi kerja adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari karyawan yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik. Tidak jarang perusahaan menerapkan rotasi kerja untuk memaksimalkan kinerja dan mendorong agar karyawan tetap kreatif, rotasi kerja dilaksanakan dengan syarat tingkat kemampuan yang dimiliki sama. Dengan adanya rotasi kerja sebuah posisi atau jabatan tidak akan ditempati oleh seseorang dalam jangka waktu yang lama, sehingga karyawan tidak akan mengetahui secara terperinci peluang-peluang apa saja yang dapat menimbulkan kecurangan.

Dalam penelitian ini variabel rotasi kerja terdiri dari 3 indikator antara lain kejenuhan, lingkungan pekerjaan, kemampuan karyawan. Berdasarkan nilai pada *loadings factor* indikator *kejenuhan* adalah tertinggi dengan nilai item sebesar 0,811. Sehingga indikator kejenuhan ini adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel rotasi kerja.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran. Berdasarkan pada nilai *loadings*

factor indikator *kuantitas* adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,776. Sehingga indikator *kuantitas* adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusasi dan Sofia (2018) bahwa variabel Rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu ini mendukung terhadap pentingnya rotasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rotasi kerja merupakan perpindahan pegawai dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama tanpa ada perubahan gaji. Allah berfirman (Qs. An Nahl 97).

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :“Barang siapa mengerjakan amal, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (Qs An Nahl 97)

Ayat tersebut menjelaskan tentang rotasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting karena untuk mendapatkan orang-orang yang kompeten serasi serta efektif. Dalam proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi. Jadi sangat penting rotasi kerja dalam organisasi.

Pengaruh langsung rotasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan profesionalitas karyawan. Dengan metode rotasi kerja ini karyawan akan menambah ketrampilan dari berbagai bidang pekerjaan, pengalaman, kemampuan dan pengetahuan terkait perubahan teknologi, Sehingga akan memberikan peningkatan kinerja. Namun apabila rotasi kerja dilaksanakan tanpa didasari oleh pengetahuan dan pengalaman yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka dapat memberikan efek negatif berupa penurunan produktifitas dan kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, rotasi harus dilaksanakan dengan perencanaan dan pengukuran yang matang. Hal ini didukung oleh Wispandono (2018 : 116), Rotasi kerja adalah memperluas mengetahui, pengalaman, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berbeda. Karyawan berpindah dalam periode tertentu dan diberi pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda serta praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

4.9.2 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. hal ini bisa dilihat dari nilai koefisiensi jalur sebesar 0,594, t- t-statistik 7,746 dan nilai p-value sebesar 0,000 masih dibawah 0,5

sehingga dikatakan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini variabel rotasi kerja terdiri dari 3 indikator antara lain kejenuhan, lingkungan pekerjaan, kemampuan karyawan. Berdasarkan nilai pada *loadings factor* indikator *kejenuhan* adalah tertinggi dengan nilai item sebesar 0,811. Sehingga indikator *kejenuhan* ini adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel rotasi kerja.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator yaitu pengawasan, kesempatan promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan nilai pada *loading factor* indikator *rekan kerja* adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,773. Sehingga indikator *rekan kerja* adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kepuasan kerja.

Rotasi kerja adalah memberikan karyawan variasi lebih dalam pekerjaannya. Rotasi kerja memindahkan karyawan dari satu bidang pekerjaan khusus ke bidang lainnya. Karyawan dilatih dan diberikan kesempatan untuk melakukan dua pekerjaan atau lebih dalam system rotasi, dengan rotasi pekerjaan ini, manajer yakin dapat menstimulasi kemauan dan motivasi karyawan bila menyediakan karyawan perspektif yang luas dalam organisasi Arifamrizl (2008).

Menurut Sutrisno (2009 : 74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Rotasi kerja ini merupakan sebuah kebijakan organisasi yang diperbolehkan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas

seseorang, sehingga memiliki keberagaman keterampilan. Rotasi kerja yang dilaksanakan sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan keterampilan akan lebih dirasakan manfaatnya karena seseorang akan terus meningkatkan prestasinya. Ketika hal tersebut terjadi maka dampak yang diberikan akan muncul kepuasan kerja yang dapat memberikan sikap positif berupa peningkatan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana dan Triyono (2011) diketahui bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian terdahulu ini mendukung terhadap pentingnya rotasi kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

Kepuasan dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh karyawan, Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja setiap individu, cenderung bervariasi tergantung bagaimana dia menilai pekerjaan yang dilakukannya itu. Dalam ajaran islam ayat Al-Quran dan Hadits tentang kepuasan kerja (QS. At-Taubah: 105).

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah: 105).

Ayat tersebut menjelaskan tentang kepuasan kerja Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

Rotasi kerja akan memberikan banyak pengetahuan, selain itu rotasi kerja menghindarkan keberadaan kejenuhan atau kebosanan karyawan. Dan tetap akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya rotasi kerja maka akan diberikan banyak keahlian bagi karyawan dalam beberapa departemen. Hal ini didukung oleh Sastrohadiwiryo (2005 : 9).

4.9.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dibuktikan dengan koefisien sebesar 0,151, t- t-statistik 2,204 nilai p-value sebesar 0,028. Sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini Kepuasan kerja terdiri dari 4 indikator yaitu pengawasan, kesempatan promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan nilai pada *loading factor* indikator *rekan kerja* adalah tertinggi dengan nilai

sebesar 0,773. Sehingga indikator rekan kerja adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kepuasan kerja.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran. Berdasarkan pada nilai *loadings factor* indikator *kuantitas* adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,776. Sehingga indikator *kuantitas* adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009 : 74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Simamora (1995 : 53), Kinerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan, Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan bekerja dengan produktif atau tidak diantaranya tergantung dari kepuasan kerja. Disamping kemampuan kerja yang memadai, sikap terhadap pekerjaan juga memberikan dampak terhadap output kerja. Salah satu faktor kepuasan kerja adalah hubungan kerja baik antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan. Dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan perlu diciptakan sehingga dapat menimbulkan perasaan senang dan memacu semangat kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Dari hasil penelitian diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu ini mendukung terhadap pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

Sebagai pekerja seharusnya melakukan penilaian terhadap diri sendiri. dan harus melakukan penialain kinerja baik sebagai hamba maupun pekerja, Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu, Allah berfirman (Qs. At-taubah 105).

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Bekerjalah kamu, maka allahdan rasulnya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepadamu apa yang kamu kerjakan. (Qs Al-taubah 105)

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikina kepuasan kerja adalah sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan Wahab (2012 :24).

4.9.4 Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini bisa dibuktikan dengan koefisien pengaruh tidak langsung rotasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,089, t- statistik 2,099 dan nilai p-value sebesar 0,036. Sehingga menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Meskipun memiliki pengaruh positif dan signifikan namun pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja ini tidak sebesar pengaruh langsung rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini variabel rotasi kerja terdiri dari 3 indikator antara lain kejenuhan, lingkungan pekerjaan, kemampuan karyawan. Berdasarkan nilai pada *loadings factor* indikator *kejenuhan* adalah tertinggi dengan nilai item sebesar 0,811. Sehingga indikator *kejenuhan* ini adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel rotasi kerja.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran. Berdasarkan nilai *loadings factor* indikator *kuantitas* adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,776. Sehingga indikator *kuantitas* adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kinerja karyawan.

Kepuasan kerja terdiri dari 4 indikator yaitu pengawasan, kesempatan promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan nilai pada *loading factor* indikator *rekan kerja* adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,773. Sehingga

indikator rekan kerja adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kepuasan kerja.

Dengan adanya rotasi kerja ini diharapkan mampu memotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena terdapat proses penambahan pengetahuan, penambahan kemampuan serta memberikan tantangan yang lebih besar kepada karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Adanya rotasi kerja merupakan bentuk penghindaran dari adanya dampak buruk yang mungkin terjadi pada kinerja karyawan. Pernyataan tersebut telah didukung Hasibun (2009:203). Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Apabila kepuasan karyawan yang dirasa cukup tinggi, karyawan akan bersikap positif kepada perusahaan seperti munculnya loyalitas kepada perusahaan serta menunjukkan kedisiplinan dan ketaatan kepada perusahaan. Saravani dan Badri(2013).

Dari hasil penelitian diatas mendukung Saravani dan Badri (2013), Melakukan penelitian dengan hasil rotasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja dengan menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja. Hasil dari penelitian terdahulu ini mendukung terhadap pentingnya rotasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

Dalam sebuah HR. Bukhari diterangkan bahwa rotasi kerja sangat penting bagi organisasi sebagai berikut :

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُيِّعَتْ الْأَمَانَةُ

فَانتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانتَظِرِ

السَّاعَةَ

Artinya : “Jika suatu urusan ditempatkan kepada seorang yang bukan ahlinya (tidak memiliki kompetensi, keahlian, keserasian, dan efektifitas) maka tunggulah kehancurannya”. (HR. Bukhari)

Dari hadist ini dapat dijelaskan bahwa dalam penempatan posisi kerja harus disesuaikan dengan keahlian karyawan supaya bisa mencapai tujuan organisasi.

Salah satu factor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya dan kondisi yang nyaman saat bekerja. Kepuasan merupakan bentuk perasaan positif atau negative seorang individu yang bergantung dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Apabila kepuasan karyawan yang dirasa cukup tinggi, karyawan akan bersikap positif kepada perusahaan seperti munculnya loyalitas kepada perusahaan serta menunjukkan kedisiplinan dan ketaatan kepada perusahaan. Dengan adanya rotasi kerja diharapkan karyawan akan membangun kerjasama antar karyawan,

mengembangkan potensi dan mengurangi tingkat kebosanan sehingga seseorang akan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya.



BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini akan dijelaskan kesimpulan dan saran atas hasil pengujian berdasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis

5.1 Kesimpulan

1. Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diartikan bahwa semakin baik rotasi kerja dilaksanakan akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Rotasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut diartikan bahwa ketika rotasi kerja dilaksanakan dengan baik, maka akan muncul rasa puas terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diartikan bahwa ketika rotasi kerja dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang dapat menimbulkan rasa puas yang dapat meningkatkan kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan tersebut terdapat beberapa saran, antara lain adalah :

1. Agar kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang tetap tinggi, maka instansi harus tetap memperhatikan

para karyawannya, dengan cara mempertahankan atau meningkatkan rotasi kerja dan kepuasan kerja. karena berdasarkan hasil penelitian ini, faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

2. Untuk pihak lain diharapkan mampu menambah referensi yang banyak terkait indikator dan menambahkan variabel baru, sehingga mampu memperluas pembahasan tentang pengaruh rotasi kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, D. (2003). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: Grasindo.
- As'ad, Mohamad. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Bull, Ian Howard Frederick. (2005). The Relationship Between Job Satisfaction And Organisational Commitment Among High School Teachers In Disadvantaged Areas In The Western Cape. Department of Industrial Psychology, Faculty of Economic and Management Science, University of the Western Cape
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Melejitkan Produktifitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor Faktor Yang Mempengaruhi.”* Sleman, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Davis, Keith & Newstrom, J.W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Depedri, Sara; Pugno, Maurizio. (2009). Job Performance and Job Satisfaction: an Integrated Surve. Discussion Paper. Departement Economia Trento. Italia
- Diana, Ilfinur. (2012). *Hadist-Hadist Ekonomi*. Malang: Uin Press.
- Effendi, M.T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Eriksson, Tor and Jaime Ortega. 2002. The Adoption of Job Rotation: Testing the Theories. The Aarhus School of Business and Universidad Carlos III de

Madrid

Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1995). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Kedelapan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jawahar, I. M., & Liu, Y. (2016). Proactive personality and citizenship performance: The mediating role of career satisfaction and the moderating role of political skill. *Career Development International*, 21(4), 378–401. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0022>

Jocom, J., Lambey, L., & Pandowo, M. (2017). the Effect of Job Rotation and Training on Employee Performance in Pt. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 279–288.

Luthans, Fread. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika aditama.

Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafiak

Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manopo, D., Lengkong, victor P. K., & Taroreh, R. (2018). Pengaruh rotasi Kerja, Etos Kerja dan Karakteristik kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Putra Cabang Manado. *Emba*, 6(4), 2738–2747.

Manullang, (2004). *Manajemen Personalia Edisi 3*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 5 Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFPE.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Piola, T. (2018). *Pengaruh Rotasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X*.

Rivai, V. & Ella, J. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat

Rosidah, Ambar T. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan*

Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

Saily, J. (2017). *Analisa Pengaruh stres kerja, uraian pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara Dinas Perhubungan Provinsi Maluku*. 1(2), 37–46.

Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sastrohadiwiryo, B. S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Shihab, M. Quraish. (2006). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jilid V. Jakarta: Lentera Hati.

Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.

Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Kuseioner, dan analisis data. Cetakan II*. Malang: Uin Maliki Press.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Saravani, Shahin Rasulio dan Badri Abbasi. 2013. investigating the influence of job rotation on performance by considering skill variation and job satisfaction of bank employees. ISSN 1848-6339

Triyono, & Nurdiana. (2011). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 11(2), 108–115.

Wahab, Rahmatulloh Burhanudin (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makasar.

Warsi, D. A. S. (2014). Pengaruh Rotasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam mempengaruhi Kinerja Tenaga kependidikan. *Ilmiah Akutansi Dan Keuangan*, 8(1).

Wispanono, M. (2018). *Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Sleman, Yogyakarta: CV Budi Utama.

Lampiran 1 Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil output uji validitas untuk variabel rotasi kerja (X) menggunakan SPSS

Correlations

	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X
Pearson Correlation	1	,551**	,487**	,452**	,470**	,496**	,794**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	94	94	94	94	94	94	94
Pearson Correlation	,551**	1	,482**	,491**	,393**	,430**	,775**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	94	94	94	94	94	94	94
Pearson Correlation	,487**	,482**	1	,415**	,384**	,374**	,740**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	94	94	94	94	94	94	94
Pearson Correlation	,452**	,491**	,415**	1	,527**	,385**	,739**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	94	94	94	94	94	94	94
Pearson Correlation	,470**	,393**	,384**	,527**	1	,314**	,666**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,002	,000
N	94	94	94	94	94	94	94
Pearson Correlation	,496**	,430**	,374**	,385**	,314**	1	,671**

	Sig. (2-tailed)	,007		,000	,000	,000	,001	,000	,015
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
Y2.1	Pearson Correlation	,366	,458**	1	,444	,368	,514	,487	,346
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
Y2.2	Pearson Correlation	,444	,517**		1	,532	,391	,569	,438
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
Y3.1	Pearson Correlation	,446	,483**	,368	,532	1	,441	,494	,423
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
Y3.2	Pearson Correlation	,226	,342**	,514	,391	,441	1	,390	,205
	Sig. (2-tailed)	,028	,001	,000	,000	,000		,000	,048
	N	94	94	94	94	94	94	94	94

Y4.1	Pearson								
	Correlati	,258	,916**	,487	,569	,494	,390	1	,231
	on	.	**	**	**	**	**	.	*
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,025	,025
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y4.2	Pearson								
	Correlati	,974	,250*	,346	,438	,423	,205	,231	1
	on	**	*	**	**	**	*	*	.
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,001	,000	,000	,048	,025	,025
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y	Pearson								
	Correlati	,676	,750**	,709	,764	,743	,629	,770	,653
	on	**	**	**	**	**	**	**	**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil output uji reliabelitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) menggunakan SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	8

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
Z3.1	Pearson Correlation	,479**	,531**	,582**	,521**	,441**	,577**	,328**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
Z3.2	Pearson Correlation	,454**	,491**	,402**	,555**	,444**	,554**	,244*	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,018	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
Z4.1	Pearson Correlation	,490**	,524**	,448**	,488**	,577**	,554**	,304**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
Z4.2	Pearson Correlation	,283**	,293**	,409**	,370**	,328**	,244**	,304**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,006	,004	,000	,000	,001	,018	,003	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94

Z	Pearson									
	Correlati	,733	,74	,672	,753	,77	,71	,776	,56	1
	on	**	7**	**	**	7**	9**	**	1**	
	Sig. (2-	,000	,00	,000	,000	,00	,00	,000	,00	
	tailed)		0			0	0		0	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil output uji reliabelitas untuk variabel kepuasan kerja (Z) menggunakan SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,865	8

Lampiran 2 Uji Linieritas

Hasil output uji linieritas variabel Rotasi Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan spss

ANOVA Table

	Sum of		Mean		
	Squares	Df	Square	F	Sig.
Y * X	1233,134	13	94,856	22,234	,000
Between					
Groups					
Linearity	1174,889	1	1174,889	275,390	,000
Deviation from					
Linearity	58,245	12	4,854	1,138	,343
Within Groups	341,302	80	4,266		

Total	1574,436	93			
-------	----------	----	--	--	--

S

Hasil output uji linieritas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja

(Z) menggunakan spss

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Z * Y	Between Groups	(Combined)	1012,886	19	53,310	5,518	,000
		Linearity	574,274	1	574,274	59,447	,000
		Deviation from Linearity	438,612	18	24,367	2,522	,003
	Within Groups		714,858	74	9,660		
	Total		1727,745	93			

J

Hasil output uji linieritas variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan Kinerja Karyawan

(Y) menggunakan spss

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups	(Combined)	910,141	17	53,538	6,125	,000
		Linearity	523,317	1	523,317	59,871	,000
		Deviation from Linearity	386,824	16	24,177	2,766	,002
	Within Groups		664,295	76	8,741		

Total	1574,436	93		
-------	----------	----	--	--

Lampiran 3 Output PLS

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.865	0.880	0.893	0.511
Kinerja Karyawan	0.861	0.867	0.892	0.509
Rotasi Kerja	0.827	0.840	0.873	0.536

Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Rotasi Kerja
Kepuasan Kerja	0,715		
Kinerja Karyawan	0,616	0,713	
Rotasi Kerja	0,594	0,874	0,732
<i>Cross Loadings</i>			
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Rotasi Kerja
X1.1	0,510	0,779	0,811
X1.2	0,446	0,740	0,780
X2.1	0,463	0,672	0,728
X2.2	0,312	0,544	0,714
X3.1	0,301	0,493	0,664
X3.2	0,525	0,538	0,684

Y1.1	0,441	0,688	0,560
Y1.2	0,327	0,740	0,587
Y2.1	0,518	0,691	0,575
Y2.2	0,487	0,776	0,724
Y3.1	0,465	0,756	0,770
Y3.2	0,401	0,614	0,580
Y4.1	0,430	0,760	0,579
Y4.2	0,435	0,666	0,552
Z1.1	0,708	0,379	0,335
Z1.2	0,708	0,335	0,281
Z2.1	0,689	0,371	0,359
Z2.2	0,736	0,324	0,364
Z3.1	0,773	0,418	0,430
Z3.2	0,693	0,374	0,312
Z4.1	0,763	0,465	0,451
Z4.2	0,639	0,645	0,636

Outer Loadings

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Rotasi Kerja
X1.1			0,811
X1.2			0,780
X2.1			0,728
X2.2			0,714
X3.1			0,664
X3.2			0,684

Y1.1		0,688	
Y1.2		0,740	
Y2.1		0,691	
Y2.2		0,776	
Y3.1		0,756	
Y3.2		0,614	
Y4.1		0,760	
Y4.2		0,666	
Z1.1	0,708		
Z1.2	0,708		
Z2.1	0,689		
Z2.2	0,736		
Z3.1	0,773		
Z3.2	0,693		
Z4.1	0,763		
Z4.2	0,639		

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.353	0.346
Kinerja Karyawan	0.778	0.773

Outer Loadings

Mean, STDEV, T-
Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- Rotasi Kerja	0.811	0.816	0.033	24.565	0.000
X1.2 <- Rotasi Kerja	0.780	0.784	0.037	21.313	0.000
X2.1 <- Rotasi Kerja	0.728	0.715	0.098	7.429	0.000
X2.2 <- Rotasi Kerja	0.714	0.696	0.108	6.591	0.000
X3.1 <- Rotasi Kerja	0.664	0.642	0.120	5.543	0.000
X3.2 <- Rotasi Kerja	0.684	0.675	0.085	8.016	0.000
Y1.1 <- Kinerja Karyawan	0.688	0.687	0.072	9.548	0.000
Y1.2 <- Kinerja Karyawan	0.740	0.733	0.075	9.896	0.000
Y2.1 <- Kinerja Karyawan	0.691	0.680	0.081	8.489	0.000
Y2.2 <- Kinerja Karyawan	0.776	0.778	0.044	17.493	0.000
Y3.1 <- Kinerja Karyawan	0.756	0.755	0.047	16.216	0.000
Y3.2 <- Kinerja Karyawan	0.614	0.608	0.080	7.687	0.000
Y4.1 <- Kinerja Karyawan	0.760	0.753	0.060	12.761	0.000
Y4.2 <- Kinerja Karyawan	0.666	0.667	0.074	8.990	0.000
Z1.1 <- Kepuasan Kerja	0.708	0.697	0.076	9.302	0.000
Z1.2 <- Kepuasan Kerja	0.708	0.695	0.078	9.074	0.000
Z2.1 <- Kepuasan Kerja	0.689	0.679	0.085	8.100	0.000
Z2.2 <- Kepuasan Kerja	0.736	0.718	0.092	8.038	0.000
Z3.1 <- Kepuasan Kerja	0.773	0.767	0.062	12.506	0.000

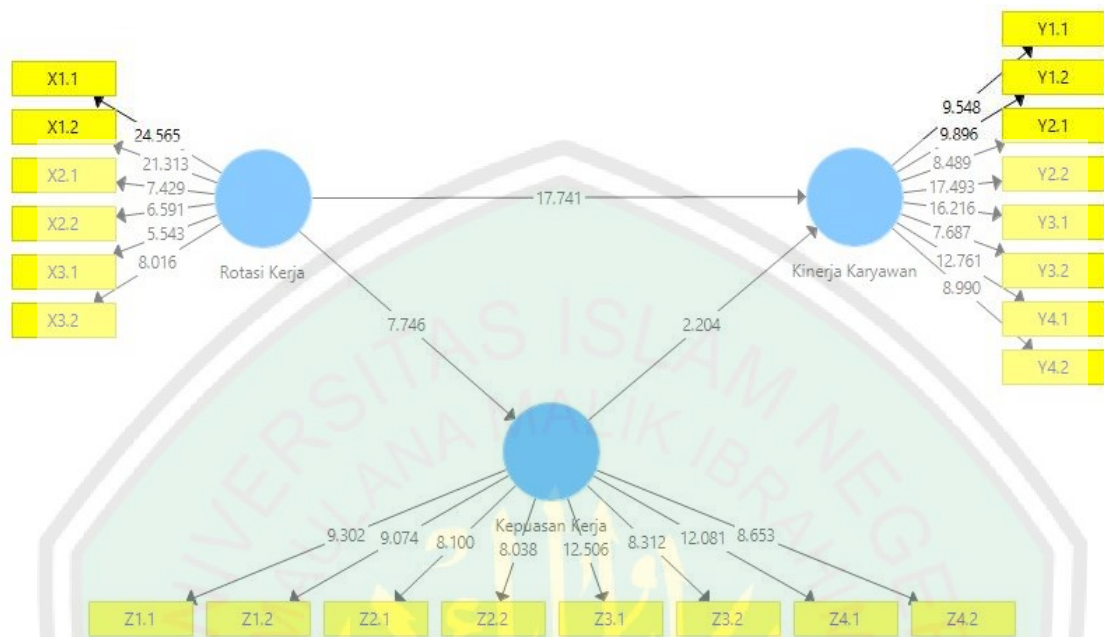
Z3.2 <- Kepuasan Kerja	0.693	0.682	0.083	8.312	0.000
Z4.1 <- Kepuasan Kerja	0.763	0.758	0.063	12.081	0.000
Z4.2 <- Kepuasan Kerja	0.639	0.640	0.074	8.653	0.000

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.151	0.139	0.068	2.204	0.028
Rotasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.594	0.614	0.077	7.746	0.000
Rotasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.784	0.796	0.044	17.741	0.000

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Rotasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.089	0.084	0.043	2.099	0.036



Hasil Output Model Penelitian dengan SMART-PLS

Hasil Output sobel test



A: ?
 B: ?
 SE_A : ?
 SE_B : ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.13393846

One-tailed probability: 0.01642391

Two-tailed probability: 0.03284782

Lampiran 4 Kuisisioner

KUISISIONER

**PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI
TIPE MADYA CUKAI MALANG**

Kepada Yth. Para Responden

Bersama dengan ini, saya mohon izin kepada para responden untuk membantu berpartisipasi dalam mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penelitian ini dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan (S1) pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan para responden untuk meluangkan waktu melengkapi kuisisioner ini. Semua informasi yang diterima akan dijaga kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk keperluan akademis semata. Dengan demikian saya berharap pengisian kuisisioner dapat dilakukan seobyektif mungkin tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya ucapkan terima kasih atas segala usaha dan waktu para responden yang telah meluangkan untuk mengisi kuisisioner ini.

LEMBAR KUISIONER

I. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk pengisian :

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang telah disediakan dibawah ini
2. Bacalah terlebih dahulu setiap butir pertanyaan atau pernyataan di dalam angket dengan cermat
3. Berikan tanda centang pada kolom jawaban yang dianggap sesuai dengan kondisi
4. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisikan satu jawaban
5. Tidak ada jawaban yang salah. Mohon untuk menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan yang tinggi sehingga tidak mengosongkan satupun jawaban.
6. Berikut pilihan yang tersedia :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden :

Jenis Kelamin Pria Wanita

Umur : 20-30 th
 41-50 th : 31-40 th >50 th

Lama Bekerja : 5 th
 6-10 th : 1-15 th >15 th

Rotasi terakhir (bulan dan tahun):Bulan.....Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang menurut anda sesuai dengan pendapat anda. Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2

N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

III. Daftar Pertanyaan

Kuisisioner Rotasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa sangat bosan dengan pekerjaan saat ini					
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu sama dan tidak pernah ada perubahan					
3	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
4	Saya mempunyai rekan kerja yang bisa bekerja sama dengan baik.					
5	Saya Memahami bidang pekerjaan					
6	Saya Mampu bekerja dengan baik					

Kuisisioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

1	Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki.					
2	Saya sudah melakukan pekerjaan dengan hasil yang diinginkan.					
3	Saya telah menyelesaikan semua pekerjaan					
4	Saya mempunyai pekerjaan lebih dari satu					
5	Pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan dengan tepat waktu					
6	Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai target					
7	Saya selalu bekerja tepat waktu					
8	Saya selalu hadir dalam bekerja.					

Kuisisioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sudah mencapai hasil pekerjaan yang telah disepakati					
2	Saya telah mematuhi kebijakan dalam bekerja					

3	Saya mendapatkan peluang promosi jabatan karena bekerja dengan baik					
4	Saya mendapatkan kepercayaan dalam bekerja dan memperoleh untuk dipromosikan					
5	Saya sudah melakukan Komunikasi antar karyawan dengan baik					
6	Rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan tugas					
7	Saya mendapatkan tugas khusus dalam bekerja					
8	Pekerjaan yang saya lakukan menambah kreatifitas dan pengalaman yang baru					

Lampiran 5 Data Responden

Rotasi Kerja

No	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2
1	5	5	5	5	5	5
2	3	4	4	5	4	4
3	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	2	5	5	5
6	4	3	5	3	4	5
7	4	3	4	3	4	3
8	2	2	1	1	2	2
9	4	5	4	5	4	4
10	3	4	4	4	4	4
11	3	3	2	3	3	3
12	4	3	4	4	4	4
13	3	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4
15	4	4	3	4	4	4
16	3	4	3	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4
18	5	5	4	5	4	4
19	2	2	3	3	3	3

20	4	3	3	4	4	4
21	5	4	4	4	4	5
22	4	4	4	4	4	4
23	5	5	4	5	5	4
24	3	4	3	3	4	3
25	3	4	3	4	3	4
26	4	3	3	4	4	4
27	3	3	3	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4
29	4	5	4	4	4	5
30	3	3	4	3	3	4
31	2	3	2	4	4	3
32	3	3	4	4	4	4
33	3	4	4	4	4	4
34	4	3	4	4	4	4
35	4	5	4	4	3	5
36	4	4	4	4	4	4
37	4	3	3	3	4	4
38	4	5	4	5	4	4
39	4	4	5	4	4	4
40	4	5	5	4	4	4
41	3	4	4	4	4	5

42	5	4	4	4	4	5
43	4	4	5	5	4	4
44	4	5	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	5	4	4	4
47	4	4	4	4	5	4
48	4	4	4	4	5	4
49	4	5	4	4	4	5
50	4	5	5	4	4	5
51	4	4	4	5	4	4
52	4	3	4	4	4	5
53	4	4	5	4	4	4
54	4	4	4	3	4	5
55	5	4	4	4	5	4
56	3	4	3	4	3	5
57	4	4	5	5	4	4
58	3	4	3	3	4	5
59	4	4	4	4	4	5
60	3	2	3	5	4	4
61	4	5	4	4	5	4
62	4	4	4	4	4	4
63	5	4	4	5	4	4

64	4	4	5	5	4	4
65	3	4	4	4	3	4
66	3	4	5	4	4	3
67	5	4	4	5	4	4
68	3	3	4	3	4	4
69	4	4	5	4	4	4
70	3	3	4	4	4	3
71	3	4	5	4	4	3
72	4	4	5	5	5	4
73	3	4	4	4	4	3
74	4	4	4	4	5	4
75	4	4	5	4	4	5
76	4	5	4	3	4	4
77	5	4	4	4	4	5
78	3	3	5	3	4	3
79	5	4	4	4	4	4
80	4	3	4	3	4	3
81	4	4	4	5	4	4
82	5	5	4	4	5	4
83	4	5	4	4	4	3
84	5	4	4	5	4	4
85	4	5	5	4	4	4

86	3	4	4	4	5	4
87	1	2	2	4	4	3
88	4	5	4	4	4	4
89	4	3	5	4	4	4
90	4	5	4	5	4	4
91	4	5	4	5	4	4
92	4	4	5	4	4	4
93	5	4	4	4	4	4
94	2	2	1	1	2	2

Kinerja Karyawan

No	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	4	3	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	2	4	4	2	3	5
6	4	4	5	4	3	5	4	4
7	4	3	4	4	3	4	3	4
8	2	2	2	2	2	3	3	2
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	3	4	4	3	4

11	4	3	2	3	3	2	3	4
12	3	4	3	4	3	4	4	3
13	4	4	4	3	4	4	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	5	4	4	3	4	3
16	4	5	4	3	4	3	5	4
17	4	4	5	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	5	4	4	4
19	3	2	3	2	2	3	3	3
20	4	4	4	4	3	3	4	4
21	4	5	4	5	4	5	5	4
22	4	4	3	4	4	4	4	4
23	4	5	4	5	5	4	5	4
24	3	3	3	3	4	4	3	3
25	4	4	4	3	4	4	4	4
26	4	3	4	4	4	3	3	4
27	4	3	3	4	3	3	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	3	4	3	4	4	3	5
30	3	4	4	4	3	4	4	3
31	3	3	2	3	3	2	3	3
32	4	3	4	3	3	4	3	4

33	4	4	4	3	4	3	4	4
34	5	3	4	4	3	4	3	5
35	3	4	4	4	5	5	4	3
36	4	4	3	4	5	4	4	4
37	3	5	4	4	3	3	5	3
38	5	4	4	4	5	4	4	5
39	4	4	3	4	5	5	4	4
40	4	3	3	4	5	5	3	4
41	4	4	5	3	4	4	4	4
42	4	5	4	5	4	4	5	4
43	4	4	5	4	4	5	4	4
44	4	5	4	4	5	4	5	4
45	5	4	5	4	4	4	4	5
46	4	5	4	4	4	5	5	4
47	4	4	5	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	5	4	5	4	4	4
50	4	5	4	4	5	5	5	4
51	5	4	5	4	4	4	4	5
52	4	3	4	4	3	4	3	4
53	4	4	5	4	4	5	4	4
54	4	3	4	4	4	4	3	4

55	4	5	4	5	4	4	5	4
56	4	4	5	4	4	3	4	4
57	4	4	5	4	4	5	4	4
58	4	3	4	3	4	3	3	4
59	4	5	4	4	4	4	5	4
60	3	3	4	3	2	3	3	3
61	5	4	4	4	5	4	4	5
62	5	4	4	4	4	4	4	5
63	4	5	4	5	4	4	5	4
64	5	4	4	4	4	5	4	5
65	4	4	5	4	4	4	4	4
66	4	3	4	3	4	5	3	4
67	4	4	4	5	4	4	4	4
68	3	4	3	3	3	4	4	3
69	4	4	4	4	4	5	4	4
70	4	4	4	3	3	4	4	4
71	3	4	4	3	4	5	4	3
72	4	4	4	4	4	5	4	4
73	3	4	4	3	4	4	4	3
74	4	5	5	4	4	4	5	4
75	4	4	5	4	4	5	4	4
76	5	5	4	4	5	4	5	5

77	4	4	4	5	4	4	4	4
78	4	4	4	3	3	5	4	4
79	5	4	4	5	4	4	4	5
80	4	4	5	4	3	4	4	4
81	5	4	4	4	4	4	4	5
82	5	5	5	5	5	4	5	5
83	4	4	4	4	5	4	4	4
84	5	4	4	5	4	4	4	5
85	4	3	5	4	5	5	3	4
86	4	4	4	3	4	4	4	4
87	3	4	2	1	2	2	2	3
88	4	3	3	4	5	4	3	4
89	4	4	5	4	3	5	4	4
90	3	4	4	4	5	4	4	3
91	4	5	4	4	5	4	5	4
92	3	4	4	4	4	5	4	3
93	3	4	4	5	4	4	4	3
94	3	2	2	3	2	3	2	3

Kepuasan Kerja

No	Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2	Z4.1	Z4.2
1	4	5	5	4	5	4	4	5

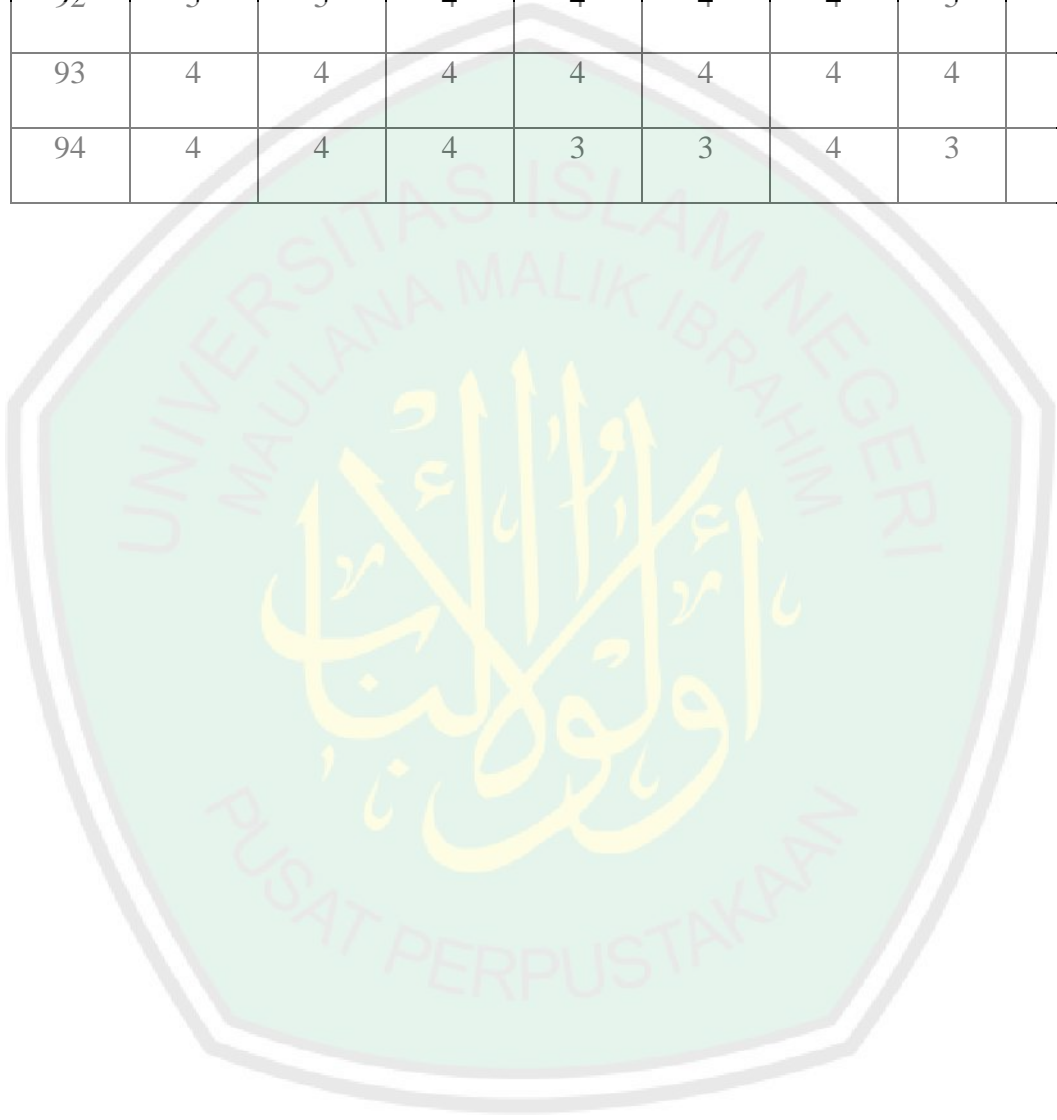
2	4	4	5	5	4	4	4	5
3	4	4	5	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	5	5	4
6	5	5	4	5	4	4	4	5
7	4	3	4	3	3	4	3	4
8	3	3	4	3	3	4	3	2
9	5	5	4	5	5	4	4	5
10	4	4	4	4	4	3	4	5
11	4	4	3	3	4	3	4	2
12	4	4	5	4	5	4	4	4
13	3	4	4	5	4	4	4	4
14	3	3	5	4	5	4	4	4
15	4	4	3	4	4	4	4	5
16	4	3	3	3	3	4	4	4
17	4	4	5	4	5	4	4	5
18	3	3	4	5	3	4	4	5
19	3	4	4	4	4	3	2	4
20	4	4	3	4	4	4	3	4
21	4	4	5	4	4	4	5	5
22	4	3	4	3	4	3	4	4
23	4	5	4	4	3	3	4	5

24	2	2	3	2	2	1	2	3
25	3	4	3	4	4	4	5	4
26	4	3	5	4	4	4	5	4
27	3	4	3	4	4	4	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	3	5	4
30	3	3	5	3	4	3	3	4
31	4	4	3	4	3	3	3	2
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	4	3	4	3	3	2	4
35	5	4	5	5	4	4	4	4
36	4	4	5	5	5	4	4	4
37	4	4	4	3	2	4	4	5
38	4	5	4	4	5	5	4	4
39	5	4	4	4	5	4	4	4
40	3	3	4	4	4	4	5	3
41	4	5	5	4	5	4	4	5
42	4	5	4	4	4	5	5	4
43	4	4	5	4	4	5	4	5
44	4	4	5	4	5	4	5	4
45	5	5	4	4	5	4	4	5

46	4	5	4	4	5	4	5	4
47	5	5	4	4	4	4	3	5
48	4	5	4	4	5	4	4	4
49	4	4	5	4	5	4	4	5
50	5	4	4	3	4	4	3	4
51	5	4	5	4	5	4	5	5
52	4	5	4	4	5	4	4	4
53	5	4	4	4	5	4	5	5
54	5	5	4	5	4	4	4	4
55	4	5	4	4	4	5	4	4
56	4	5	4	4	4	3	4	5
57	3	3	4	5	4	4	4	5
58	4	5	4	5	4	5	4	5
59	4	4	4	4	4	3	4	4
60	4	5	4	5	5	3	4	4
61	5	4	5	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	5	4	4
63	4	5	4	4	5	5	5	4
64	4	4	5	3	4	4	4	4
65	4	5	4	3	4	3	5	5
66	5	4	4	5	4	4	3	4
67	4	4	4	3	4	3	4	4

68	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	5	4	4	4	4	5	5
70	4	4	4	4	3	4	3	4
71	4	4	4	3	4	4	4	4
72	3	3	4	3	4	3	4	5
73	3	3	5	4	4	4	3	4
74	5	4	5	4	4	4	4	5
75	4	5	4	4	4	4	4	5
76	4	5	4	5	4	5	5	4
77	5	4	5	5	5	4	4	5
78	4	4	3	4	3	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4
80	2	2	3	3	3	3	2	5
81	4	4	4	4	4	4	3	4
82	4	5	4	5	5	5	5	5
83	5	4	5	5	5	4	5	4
84	5	4	4	4	4	5	5	4
85	4	4	5	4	4	5	4	5
86	5	5	4	5	4	5	5	4
87	2	2	2	1	2	2	1	2
88	4	4	5	4	5	5	5	5
89	5	4	5	4	4	4	3	5

90	2	1	2	2	2	2	1	4
91	5	4	5	4	5	4	5	4
92	5	5	4	4	4	4	5	4
93	4	4	4	4	4	4	4	5
94	4	4	4	3	3	4	3	2



Lampiran 6 Dokumentasi



Lampiran 7 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Alvi Manzillatur Rohmah
 NIM/Jurusan : 16510068/Manajemen
 Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M
 Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	3 Oktober 2019	Pengajuan Online	1.
2.	9 Januari 2020	Proposal	2.
3.	31 Mare 2020	Revisi & Acc Proposal	3.
4.	23 April 2020	Seminar Proposal	4.
5.	02 Mei 2020	Acc Proposal	5.
6.	18 Juni 2020	Skripsi Bab I-V	6.
7.	29 Juli 2020	Revisi & Acc Skripsi	7.
8.	26 Agustus 2020	Acc Keseluruhan	8.

Malang, 27 Agustus 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
 NIP 196708162003121001

Lampiran 8 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

PROFIL

ALVI MANZILLATUR ROHMAH

Tempat tanggal lahir : Tuban, 16 06 1998

Alamat : Jetak Montong Tuban

Email :alvimanzillaturrohmah160698@gmail.com

Wa : 082133891595

PENDIDIKAN FORMAL

2004 -2010 MI TARBIATUL BANIN BANAT JETAK MONTONG TUBAN

2010 -2013 MTS MANBAIL FUTUH JENU TUBAN

2013 -2016 MAN TAMBAKBERAS BAHRUL ULUM JOMBANG

2016 -2020 S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UIN MALANG

PENDIDIKAN NON FORMAL

2010 -2013 Mandrasah Diniyah Pondok Pesantren Manbail Futuh Jenu Tuban

2016 -2017 Program Pendidikan Bahasa Arab Universitas Islam Negeri (UIN)

Maulana Malik Ibrahim Malang

2017 -2018 Program Pendidikan Bahasa Inggris Universitas Islam Negeri (UIN)

Maulana Malik Ibrahim Malang

PEBGALAMAN ORGANISASI

- Anggota Dep. Keislaman HMJ MANAJEMEN Uin Malang
- Sekretaris HMJ MANAJEMEN Uin Malang
- Pengurus Biro Pengkaderan PMII Rayon Ekonomi "moch. Hatta" 2017 -2018
- Pengurus Biro Pengkaderan PMII Rayon Ekonomi "moch. Hatta" 2018-2019
- Bendahara Himmaba Uin Malang
- Anggota Departemen PSDM Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ekonomi Uin Malang
- Steering Committee (OSFAK) Fakultas Ekonomi Uin Malang



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FROM C)**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Alvi Manzillatur Rohmah
NIM : 16510068
Handphone : 0813-5991-0648
Konsentrasi : Sumber daya Manusia
Email : alvimanzillaturrohmah160698@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Pada Knator Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	20%	5%	6%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 06 Oktober 2020
UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP. 197612102009122001