

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, ROTASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INKA (PERSERO) MADIUN**

SKRIPSI



Oleh

ALIZA MIFTAHUL JANNAH

NIM : 18510210

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, ROTASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INKA (PERSERO) MADIUN**

SKRIPSI

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



Oleh

ALIZA MIFTAHUL JANNAH

NIM : 18510210

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, ROTASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INKA
(PERSERO)**

SKRIPSI

Oleh

ALIZA MIFTAHUL JANNAH

NIM : 18510210

Telah disetujui pada tanggal 17 Juni 2022

Dosen Pembimbing



Rini Safitri, S.E., MM., MBA
NIP. 19930328 201903 2 016

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan S.E. M.M
NIP. 19740604 200604 1 002

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH *SELF EFFICACY*, ROTASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INKA (PERSERO) MADIUN

SKRIPSI
Oleh
ALIZA MIFTAHUL JANNAH
NIM : 18510210

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada tanggal 24 Juni 2022

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 19931129 202012 1 005
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Rini Safitri, SE., MM., MBA
NIP. 19930328 201903 2 016
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIPT. 201910011579

Tanda Tangan

: ()
: ()
: ()



Disahkan Oleh :
Ketua Program Studi,

Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 19740604 200604 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aliza Miftahul Jannah
NIM : 18510210
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 *SELF EFFICACY*, ROTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INKA (PERSERO) MADIUN**" 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 siapa pun.

Malang, 17 Juni 2022

Hormat Saya,



Aliza Miftahul Jannah

NIM: 18510210

HALAMAN MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.” – QS Ar Rad 11

“Selalu ada harapan bagi mereka yang berdoa,
selalu ada jalan bagi mereka yang berusaha”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INKA (Persero)”.

Shalawat dan salam Semoga tak lupa senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ajaran agama islam ke seluruh penjuru dunia dan Alhamdulillah ajarannya masih bisa kita rasakan sampai sekarang ini. 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 menyampaikan Terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., MM., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Rini Safitri, SE., MM., MBA. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan dukungan, arahan, motivasi, masukan dan kritikan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Ahmad Mu'is, S.Ag., MA. Selaku Dosen Wali yang selalu memberikan arahan dan dukungan mulai awal semester hingga saat ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, pengalaman dan solusi di setiap proses perkuliahan yang telah berlangsung.
7. Kedua orang tua saya, bapak Ir. H. Darmaji dan ibu Hj. Sulistyowati M.pd yang selalu memberikan motivasi, mendukung dan selalu mendoakan disetiap waktu demi kesuksesan dan keberhasilanku, serta semua pengorbanan kerja keras dan

kesabaran yang sampai saat ini dapat mengantarkanku sehingga dapat menyelesaikan pendidikan di jenjang stata satu ini.

8. Kakakku Nadia Listiyandra Maghfirah dan adikku Muhammad Muhajir Listiyandarsyah yang senantiasa menghibur dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh karyawan PT. INKA yang telah membantu dalam penelitian dan ikut berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman dan sahabat manajemen 2018 yang telah memberikan semangat dan dukungan serta pengalaman dalam proses perkuliahan.
11. Serta seluruh pihak baik langsung maupun tidak langsung yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT. memberikan balasan untuk kebaikan kalian dan selalu mempermudah segala urusan. Penyusunan skripsi ini telah banyak mendapat dukungan moril dan material. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya. Harapan penulis semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Aamiin yaa Rabbal 'Aalamiin

Malang, 17 Juni 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alisa', with a horizontal line underneath it.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teoritis	26
2.2.1. <i>Self Efficacy</i>	26
2.2.1.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	26
2.2.1.2 Faktor-Faktor <i>Self Efficacy</i>	28
2.2.1.3 Aspek-Aspek <i>Self Efficacy</i>	28
2.2.1.4 Dimensi <i>Self Efficacy</i>	29
2.2.1.5 <i>Self Efficacy</i> dalam Perspektif Islam	31
2.2.2. Rotasi Kerja.....	32
2.2.2.1 Pengertian Rotasi Kerja.....	32

2.2.2.2	Tujuan dan Manfaat Rotasi Kerja.....	33
2.2.2.3	Jenis-Jenis Rotasi Kerja.....	36
2.2.2.4	Dasar-Dasar Rotasi Kerja.....	37
2.2.2.5	Sebab-Sebab Rotasi Kerja.....	38
2.2.2.6	Dimensi dan Indikator Rotasi Kerja.....	39
2.2.2.7	Rotasi Kerja dalam Islam	39
2.2.3.	Lingkungan Kerja.....	40
2.2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	40
2.2.3.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	42
2.2.3.3	Manfaat Lingkungan Kerja.....	43
2.2.3.4	Aspek-Aspek Lingkungan Kerja	44
2.2.3.5	Indikator Lingkungan Kerja	45
2.2.3.6	Lingkungan Kerja dalam Islam	47
2.2.4.	Kinerja Karyawan	48
2.2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	48
2.2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	50
2.2.4.3	Pengukuran Kinerja Karyawan	52
2.2.4.4	Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja	53
2.2.4.5	Indikator Kinerja Karyawan.....	54
2.2.4.6	Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam.....	54
2.3	Kerangka Konseptual.....	56
2.4	Hipotesis	57
BAB III METODE PENELITIAN		61
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	61
3.2	Lokasi Penelitian.....	62
3.3	Populasi dan Sampel	62
3.3.1.	Populasi	62
3.3.2.	Sampel.....	63
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	64
3.5	Data dan Jenis Data.....	64
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	65

3.7	Definisi Operasional variabel	66
3.8	Skala Pengukuran.....	70
3.9	Analisis Data.....	71
3.9.1.	Uji Instrumen Data	71
3.9.2.	Uji Asumsi Klasik	71
3.9.3.	Regresi Linier Berganda.....	73
3.9.4.	Uji Hipotesis.....	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		76
4.1	Hasil Penelitian	76
4.1.1.	Gambaran Umum Obyek penelitian.....	76
4.1.1.1	Profil Perusahaan.....	76
4.1.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	77
4.1.2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	80
4.1.2.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
4.1.2.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	81
4.1.2.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
4.1.2.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi/Unit Kerja	82
4.1.2.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Rotasi Terakhir	84
4.1.2.6	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	85
4.1.2.7	Deskripsi Responden Berdasarkan Status	86
4.1.3.	Deskripsi Jawaban Responden	86
4.1.3.1	Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1).....	86
4.1.3.2	Variabel Rotasi Kerja (X2).....	88
4.1.3.3	Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	90
4.1.3.4	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	91
4.1.4.	Analisis Data	93
4.1.4.1	Uji Instrumen.....	93
4.1.4.2	Uji Asumsi Klasik	97
4.1.4.3	Regresi Linier berganda	99
4.1.4.4	Uji Hipotesis.....	101
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	104

4.2.1.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	104
4.2.2.	Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	107
4.2.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	110
BAB V PENUTUP.....		113
5.1	Kesimpulan	113
5.2	Saran	114
DAFTAR PUSTAKA		115

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil penjualan PT. INKA	2
Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Bebas	67
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Terikat	69
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4. 2 Karakteristik responden Berdasarkan Usia	81
Tabel 4. 3 Karakteristik responden Berdasarkan Lama Kerja	82
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi//Unit	83
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Rotasi Terakhir.....	84
Tabel 4. 6 Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	85
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	86
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self Efficacy</i>	87
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Variabel Rotasi Kerja	88
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	90
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	91
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Instrumen	94
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	96
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas	97
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	98
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas	99
Tabel 4. 17 Hasil Uji Parsial (T)	101
Tabel 4. 18 Hasil Uji F Simultan	102
Tabel 4. 19 Hasil Uji Determinasi.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	56
Gambar 2. 2 Model Hipotesis	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner Penelitian	123
Lampiran 2 : Data Kuesioner	130
Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas.....	141
Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik	149
Lampiran 5 : Uji Hipotesis.....	151
Lampiran 6 : Surat ijin Penelitian	152
Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian.....	154
Lampiran 8 : Bukti Konsultasi	157
Lampiran 9 : Biodata Peneliti	158

ABSTRAK

Jannah, Aliza Miftahul., 2022, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh *Self Efficacy*, Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun”.

Pembimbing : Rini Safitri SE., MM., MBA

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia menjadi aset vital bagi keberlangsungan usaha PT INKA (Persero) dari waktu ke waktu. Perseroan memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia baik individu maupun tim sebagai strategi usaha dalam menjaga kinerja terbaiknya dalam bisnis transportasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja beberapa diantaranya adalah faktor *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *explanatory research* yang digunakan untuk menguji antar variabel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.INKA (Persero) sebanyak 105 responden. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan diolah dengan metode analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. secara simultan *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Jannah, Aliza Miftahul., 2022, *THESIS*, Title : “*The Influence of Self Efficacy, Work Rotation and Work Environment on Employee Performance at PT. INKA (Persero)Madiun*”.

Advisor : Rini Safitri SE., MM., MBA

Keywords : *Self Efficacy, Job Rotation, Work Environment, Employee Performance*

Human resources are a vital asset for PT INKA (Persero)'s business continuity from time to time. The Company prioritizes the development of human resources both individually and in teams as a business strategy in maintaining its best performance in the transportation business. Some of the factors that can affect performance include self-efficacy, job rotation and work environment. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy, job rotation and work environment on employee performance at PT. INKA (Persero) partially or simultaneously.

This study uses a quantitative approach with explanatory research which is used to test between variables. The sample used in this study were employees of PT. INKA (Persero) as many as 105 respondents. Collecting data using a questionnaire and processed by the method of multiple linear regression analysis using SPSS.

The results showed that partially self-efficacy, job rotation and work environment had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously self efficacy, job rotation and work environment have a significant effect on employee performance.

مستخلص البحث

جنتة ، أليزا مفتاح ، ٢٠٢٢ ، أطروحة ، العنوان: "تأثير الكفاءة الذاتية ، وتناوب العمل وبيئة العمل على أداء الموظفين في فتا إنكا (بيرسيرو) ماديون ".
المشرفة : ريني سفيتري عالم الاقتصادية الماجستير.
الكلمة الرئيسية : الكفاءة الذاتية, التناوب الوظيفي , بيئة العمل , أداء الموظفين

الموارد البشرية هي أحد الأصول الحيوية لاستمرارية أعمال في إنكا (بيرسيرو) من وقت لآخر. تعطي الشركة الأولوية لتنمية الموارد البشرية سواء على المستوى الفردي أو الجماعي كاستراتيجية عمل في الحفاظ على أفضل أداء لها في مجال النقل. تشمل بعض العوامل التي يمكن أن تؤثر على الأداء الكفاءة الذاتية والتناوب الوظيفي وبيئة العمل. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير الكفاءة الذاتية والتناوب الوظيفي وبيئة العمل على أداء الموظف في إنكا (بيرسيرو) جزئياً أو متزامناً.

تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي مع البحث التوضيحي الذي يستخدم للاختبار بين المتغيرات. العينة المستخدمة في هذه الدراسة كانت من موظفي الموظف في إنكا (بيرسيرو) ما يصل إلى ١٠٥ مشاركين. جمع البيانات باستخدام استبيان ومعالجتها بطريقة تحليل الانحدار الخطي المتعدد باستخدام سفسسنز.

وأظهرت النتائج أن الكفاءة الذاتية الجزئية والتناوب الوظيفي وبيئة العمل كان لها تأثير إيجابي ومعنوي على أداء الموظف. تؤثر الكفاءة الذاتية والتناوب الوظيفي وبيئة العمل بشكل متزامن على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani, dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya, agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian organisasi (Taufiqurokhman, 2009).

Sumber daya manusia menjadi faktor dalam perusahaan yang menentukan keberhasilan mencapai tujuan. Perlu perhatian serius bagi perusahaan untuk merencanakan strategi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah direncanakan sebelumnya. Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan yang diharapkan dapat merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang (Asnawi, 2019).

PT Industri Kereta Api (persero) atau yang lebih dikenal dengan nama PT. INKA merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang lahir pada 18 Mei 1981. BUMN yang bergerak di bidang penyedia jasa layanan transportasi

ini merupakan generasi penerus dari Balai Yasa Lokomotif Uap milik PT KAI. Namun, keberadaan kereta uap sudah tidak dibutuhkan lagi, sehingga akhirnya Balai Yasa Lokomotif Uap difungsikan sebagai pabrik kereta api dan namanya berubah menjadi PT INKA. Dalam kegiatan usaha, karyawan telah memberikan kontribusi besar bagi PT Industri Kereta Api (Persero), kontribusi karyawan ini dapat dilihat dari kinerja hasil penjualan dalam lima tahun terakhir.

Tabel 1. 1
Hasil Penjualan PT. INKA

Tahun	Penjualan
2016	Rp. 1.881.008.000.000
2017	Rp. 2.580.166.000.000
2018	Rp. 3.255.889.000.000
2019	Rp. 3.401.342.000.000
2020	Rp. 2.319.481.000.000

Sumber : Annual Report PT. INKA (Persero) 2020

Sumber daya manusia menjadi aset vital bagi keberlangsungan usaha PT INKA (Persero) dari waktu ke waktu. Perseroan memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia baik individu maupun tim sebagai strategi usaha dalam menjaga kinerja terbaiknya dalam bisnis transportasi. Dalam mempersiapkan perusahaan yang memiliki posisi strategis dan daya saing kuat, penguatan sistem pengelolaan sumber daya manusia PT INKA (Persero) dilakukan melalui identifikasi fungsi dan penataan struktur organisasi. Selain itu, reorganisasi

sumber daya manusia juga dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja manajemen melalui pengembangan kompetensi dan keahlian SDM (Annual Report PT. INKA Tahun 2020).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram & Mu'ah, 2017). Sedangkan terdapat pendapat lain yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang diembankan Nitisenito dalam (Naa, 2017). Sedangkan pendapat lain tentang lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas (Sari, 2018) Jadi lingkungan kerja merupakan kehidupan baik sosial maupun fisik yang berpengaruh di dalam pekerjaan yang menjadi faktor pendukung kinerja karyawan agar terciptanya rasa nyaman dalam bekerja.

Salah satu penyebab yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah diadakannya rotasi pekerjaan pada suatu perusahaan. Menurut Robbin and Judge Rotasi kerja adalah jika karyawan merasakan rutinitas pekerjaan yang berlebihan

dari pekerjaan mereka, salah satu alternatif yang dapat digunakan adalah rotasi pekerjaan, atau pergeseran periodik seorang karyawan dari satu tugas ke yang lain dengan persyaratan keterampilan yang sama pada tingkat organisasi yang sama. (Fauziah, 2016) Pendapat lain menyatakan bahwa organisasi mungkin menggunakan rotasi pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan *high performance* atau kinerja yang tinggi. Mereka juga menyatakan bahwa rotasi pekerjaan adalah pergeseran pekerjaan antar pegawai dalam organisasi. Pergeseran ini tidak dilakukan secara permanen (Kadarisman, 2014). Rotasi kerja dilakukan agar menghindari kebosanan karyawan pada rutinitas harian pekerjaan yang terkadang membuat jenuh serta memiliki fungsi tujuan lain supaya karyawan dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan (Ariani et al., 2020).

Rotasi kerja merupakan pergeseran periodik dari satu tugas ke tugas yang lainnya. Pergantian tugas ini akan mempengaruhi *self efficacy* atau kepercayaan diri suatu individu tentang kemampuan mereka pada tugas baru yang diberikan. *Self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan (Priyantono, 2017). Karyawan yang memiliki efikasi diri akan menetapkan tujuan yang lebih menantang sehingga individu memiliki strategi dalam mencapai performa intelektual yang lebih tinggi dan mudah mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Karyawan tersebut akan melaksanakan pekerjaannya dengan menunjukkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kemampuan yang diharapkan (Zahrina & Nurtjahjanti, 2016).

Struktur organisasi di PT. INKA (Persero) sangat dinamis menyesuaikan dengan kondisi perkembangan bisnis dan penjualan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana program kerja bagian pengembangan sumber daya manusia PT. INKA (Persero) telah melakukan pengembangan kompetensi karyawan dengan melanjutkan studi serta rotasi karyawan. (Annual Report PT. INKA Tahun 2020)

Penelitian terdahulu yang dilakukan memiliki hasil yang berbeda-beda seperti : penelitian tentang pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Çetin & Aşkun (2018), Nicolas & Apollo (2021), Rikayana (2021), Sulastri & Uriawan (2020), Akmalia (2020), Antares et al., (2020), dan Nwakoby & Bernard (2016) ditemukan dari hasil analisis bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu dengan tema yang sama dilakukan juga penelitian oleh Saputra et al., (2021) dengan hasil *self efficacy* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Hur et al., (2021) menghasilkan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebagian dimediasi oleh kreativitas. Dan hasil penelitian Abun et al., (2021) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* bukan merupakan prediktor tunggal dalam kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rahman & Solikhah (2016), Tanjung (2018), Al Romeedy (2019), Rikayana (2021) dan Tumpia & Rumokoy (2018) menghasilkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu

dengan tema yang sama penelitian yang dilakukan oleh Rizaldy & Barlian (2019) menghasilkan bahwa rotasi kerja secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Saputra et al., (2021), Tanjung (2018), Rizaldy & Barlian (2019), Nicolas & Apollo (2021), Sulastri & Uriawan (2020), Akmalia (2020) dan Antares et al., (2020) ditemukan dari hasil analisis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara dengan tema yang sama penelitian yang dilakukan oleh Hartati et al., (2020) dan Auliana et al., (2021) yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan fenomena yang ada serta hasil dari beberapa temuan penelitian terdahulu dan terdapat perbedaan hasil pada penelitian tersebut, maka peneliti akan menguji pengaruh variabel *self efficacy*, rotasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Untuk mendukung kepentingan pengujian, maka karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun akan diminta untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti akan mengambil judul :

“Pengaruh *Self Efficacy*, Rotasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKA (Persero) Madiun”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun?
2. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta dapat dijadikan bahan dalam menerapkan metode

penelitian ilmiah khususnya mengenai pengetahuan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ilmiah bidang sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pengaruh *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat kepada peneliti yang lain sebagai bahan pertimbangan penelitian tentang *self efficacy*, rotasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah referensi di perpustakaan UIN Malang khususnya di fakultas ekonomi.
3. Bagi PT. INKA (Persero) Madiun, Hasil penelitian dapat digunakan sebagai informasi mengenai bagaimana pengaruh *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka permasalahan penelitian yang dilakukan perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena peneliti membatasi hanya berkaitan dengan “Pengaruh *Self Efficacy*, Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun”.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *self efficacy*, rotasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

1. (Rahman & Solikhah, 2016). Penelitian tentang *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BMT Taruna Sejahtera dengan jumlah 172 karyawan. Sampel yang digunakan sebagai objek yaitu sejumlah 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan alat bantu IBM PSSS *Statistics 23*. Berdasarkan hasil penelitian uji T-test menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F-test menunjukkan bahwa rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa korelasi antara rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

2. (Nwakoby & Bernard, 2016). Penelitian tentang *Effect of Private Sector Development on Economic Growth of Nigeria*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa pengaruh rotasi kerja dan kinerja karyawan di sektor publik (studi pada Kementerian Keuangan Negara Anambra). Dalam penelitian ini menggunakan metode riset survei dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara dengan sampel berjumlah sembilan puluh tiga (93). Kemudian hipotesis diuji dengan Regresi Linier Berganda dan mengungkapkan bahwa keragaman keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik, *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam studi merekomendasikan bahwa *supervisor* harus mengambil inisiatif untuk mengembangkan karyawannya. Rotasi pekerjaan memberikan kontribusi yang sangat besar dalam hal positif, perusahaan harus mendapatkan keuntungan menggunakan rotasi pekerjaan agar perusahaan berjalan lebih efisien.

3. (Çetin & Aşkun, 2018). Penelitian tentang *The Effect of Occupational Self Efficacy on Work Performance through Intrinsic Work Motivation*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki peran efikasi diri karyawan terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis *longitudinal* dan metode pengambilan data melalui kuesioner dengan sampel yang berjumlah 76 karyawan dari berbagai organisasi yang beroperasi di kawasan industri terorganisir di Turki. Hasil analisis multilevel mengkonfirmasi hipotesis penelitian dengan menunjukkan bahwa efikasi diri pada pekerjaan dapat meningkatkan motivasi intrinsik, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi intrinsik berfungsi sebagai mediator dalam hubungan ini.
4. (Tumipa & Rumokoy, 2018). Penelitian tentang *The Role of Job Rotation Practice toward Employee Performance in Kantor Pelayanan Negara dan Lelang (KPKNL)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tentang peran praktek rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL). Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan mengembangkan teori-teori dari beberapa artikel, jurnal, buku dan penelitian sebelumnya dengan jenis penelitiannya deskriptif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di KPKNL yang sudah pernah mengalami rotasi kerja. Dalam studi ini ditemukan bahwasanya rotasi pekerjaan memberi dampak positif bagi para karyawan dan dapat mencegah kebosanan dalam bekerja, rotasi

pekerjaan dapat mengembangkan kinerja karyawan dengan 3 faktor utamanya yaitu efisiensi, produktivitas, dan kualitas yang menjadi alat ukur dari kinerja, dengan pengaruh positif dari ketiga faktor ini, karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik dari waktu ke waktu. Bukan hanya karyawan yang mendapat keuntungan tetapi organisasi juga mendapat keuntungan untuk mencapai tujuan.

5. (Tanjung, 2018). Penelitian tentang *Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Rifan Financindo Berjangka. Jenis penelitian yaitu asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dengan sampel diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Data diambil menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan faktor-faktor rotasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. (Al-Romeedy, 2019). Penelitian tentang *The Role of Job Rotation in Enhancing Employee Performance in The Egyptian Travel Agents: The Mediating Role of Organizational Behavior*. Tujuan dari penelitian ini menguji efek rotasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi

perilaku organisasi yaitu motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kelelahan kerja. Data dikumpulkan dari karyawan di bidang pariwisata dan penerbangan di agen perjalanan kategori A di Mesir, Dengan total 788 kuesioner dianalisis menggunakan persamaan struktural parsial kuadrat terkecil berbasis regresi (PLS-SEM) menggunakan PLS 3.21. Hasil menunjukkan bahwa perilaku organisasi yaitu motivasi, komitmen organisasi, pekerjaan, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kelelahan kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara rotasi pekerjaan dan kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif dari rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan terjadi melalui perilaku organisasi.

7. (Rizaldy & Balian, 2019). Penelitian tentang *Effect of Leadership Style, Rotation Work and Work Environment on The Performance of Employees in District Bappeda Lumajang*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, rotasi kerja, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di BAPPEDA Lumajang secara bersama-sama atau sebagian. Untuk mengetahui secara signifikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di BAPPEDA Lumajang. Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuesioner. Populasi berjumlah 50 karyawan dan sampel yang diambil sejumlah 40 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 16. Hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAPPEDA Lumajang, variabel rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Lumajang, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Lumajang, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di BAPPEDA Lumajang adalah lingkungan kerja. Variabel gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Lumajang, variabel rotasi kerja secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Lumajang, variabel lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Lumajang.

8. (Sulastri & Uriawan, 2020). Penelitian tentang *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai di era industri 4.0. Dalam penelitian ini metode yang dipakai yaitu metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sejumlah 77 responden yang datanya dikumpulkan melalui kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi, uji T, uji F, regresi linier berganda dan yang terakhir uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan shift pagi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat. Variabel motivasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan shift pagi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh karyawan, kinerja karyawan juga meningkat. Sedangkan variabel *self-efficacy* juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan shift pagi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat. Lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terbukti secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

9. (Akmalia, 2020). Penelitian tentang *Pengaruh Locus of Control (Lokus Kendali), Self-Efficacy (Efikasi Diri), dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor*. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara statistik pengaruh *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri. Metode sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling* dan sampel dalam penelitian adalah karyawan *outsourcing* dan organik di wilayah Bogor menggunakan kuesioner yang berjumlah 100 responden. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 25. Berdasarkan teori dalam pembahasan dan hasil analisis pengujian *locus of control*, *self-efficacy* (kemandirian diri), dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan

pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor, maka dapat diambil kesimpulan dari hasil uji regresi linier berganda pada uji T secara parsial menyimpulkan bahwa sebuah *Locus of control* (lokus kendali) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor, Efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor. Dilihat dari hasil uji regresi linier berganda pada uji F yaitu *locus of control* (pengendali lokus), *self-efficacy* (kemandirian diri), dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor secara bersamaan. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, variabel efikasi diri merupakan variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor.

10. (Antares et al., 2020). Penelitian tentang *Effect of Self Efficacy, Training, and Work Environment on Employee Performance PT. Orang Tua Surabaya*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Orang Tua. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasinya yang berjumlah 40 karyawan dengan sampel yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan digunakan sebagai sampel yang datanya dikumpulkan menggunakan kuesioner. Teknik yang digunakan untuk analisis berupa analisis regresi linier

berganda dengan SPSS. Penelitian ini menghasilkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orang Tua Surabaya, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat efikasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih menantang dan dapat mendorong peningkatan kinerja individu. *Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Orang Tua Surabaya, Hal ini menunjukkan bahwa *training* yang diberikan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orang Tua Surabaya, Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal dan nyaman.

11. (Hartati et al., 2020). Penelitian tentang *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam. Penelitian ini dilakukan di PT. Indotirta Suaka pada karyawan departemen produksi. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 124 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden tentang kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hipotesis diuji T dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Pengujian juga menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

12. (Saputra et al., 2021). Penelitian tentang *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PNS di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta)*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan demokrasi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Anggota populasi yang diteliti sebanyak 40 orang dengan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja, namun hanya variabel gaya kepemimpinan demokratis dan variabel lingkungan kerja yang positif signifikan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan pengaruh lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja

karyawan. Sedangkan variabel *self efficacy* dinilai tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya pengaruh *self efficacy* tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya terdapat hubungan positif signifikan antara gaya kepemimpinan demokrasi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

13. (Nicolas & Apollo, 2021). Penelitian tentang *Employees' Self-Efficacy and Work Performance of Employees as Mediated by Work Environment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan prestasi kerja yang dimediasi oleh lingkungan kerja. Desain penelitian menggunakan penelitian deskriptif korelasional dan untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan populasi yaitu semua staf pengajar dan karyawan *Divine World Colleges* di Ilocos, Filipina. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri karyawan tergolong tinggi sehingga mempengaruhi kinerja kontekstual tetapi tidak mempengaruhi perilaku kontraproduktif yang berarti efikasi diri hanya mempengaruhi perilaku positif saja. Studi juga berpendapat bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja saat terciptanya lingkungan kerja humanistik dan lingkungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi faktor mediasi antara efikasi diri dan kinerja karyawan karena efikasi diri bukan merupakan faktor utama yang

mempengaruhi kinerja karyawan namun harus didukung dengan lingkungan kerja yang baik.

14. (Rikayana, 2021). Penelitian tentang *Factors of Job Placement, Self-Efficacy, and Interpersonal Communication on Employee Performance at PT. Alima Usaha Samudera Shipyard Bulang Tanjungpinang*. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh penempatan kerja, *self efficacy*, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 karyawan dan pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh yaitu semua karyawan yang berjumlah 36 pada PT. Alima Usaha Samudera Shipyard Bulang Tanjungpinang. Jenis penelitiannya yaitu penelitian kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui kuesioner dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang meliputi uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil uji T dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F mengidentifikasi bahwa variabel penempatan kerja, efikasi diri dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15. (Hur et al., 2021). Penelitian tentang *The Effect of Self-Efficacy on Job Performance through Creativity: The Moderating Roles of Customer Incivility and Service Scripts*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji

pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas. Data survei dikumpulkan dari 397 tenaga penjualan yang bekerja pada *departement store* di Korea Selatan dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Makro PROCESS. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja yang dimediasi oleh kreativitas. Selanjutnya, paparan ketidaksopanan pelanggan dan pelayanan yang kaku juga mengurangi efek positif dari *self-efficacy* pada kinerja pekerjaan melalui kreativitas. Temuan dalam penelitian ini juga memberi gambaran yang lebih lengkap tentang efek menguntungkan dari efikasi diri. Secara khusus menyarankan bahwa pengembangan kreativitas merupakan mekanisme penting yang mendasari proses dimana sumber daya internal meningkatkan kinerja pekerjaan serta ketidaksopanan pelanggan dan layanan yang kaku akan melemahkan hubungan ini.

16. (Auliana et al., 2021). Penelitian tentang *Understanding Teacher Performance Through Leadership Role, Work Environment, and Work Motivation*. Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di seluruh Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh dan diambil dengan teknik *purposive sampling* dengan menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan *Skala Likert*. Data dalam penelitian ini dianalisis

menggunakan *Partial Least Square* untuk menganalisis *Outer Model*, *Inner Model* dan *Bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi guru dan kepemimpinan kepala madrasah juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja guru memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Temuan lainnya yaitu tidak ada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, tidak ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, peran kepemimpinan yang baik, lingkungan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan mengoptimalkan pencapaian kinerja guru.

Tabel 2. 1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rahman & Solikhah (2016). "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah"	Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel rotasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, Hasil uji F-test menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.
2	Nwakoby & Bernard (2016).	Regresi linier berganda	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh

	<i>“Effect of Private Sector Development on Economic Growth of Nigeria”</i>		signifikan terhadap kinerja karyawan. rotasi pekerjaan memberikan kontribusi yang besar dalam hal positif, perusahaan mendapatkan keuntungan menggunakan rotasi pekerjaan agar perusahaan berjalan secara efisien.
3	Çetin & Aşkun (2018). <i>“The Effect of Occupational Self Efficacy on Work Performance through Intrinsic Work Motivation”</i>	<i>Longitudinal analysis</i>	Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berperan sebagai mediator dari hubungan ini.
4	Tumipa & Rumokoy (2018). <i>“The Role of Job Rotation Practice Toward Employee Performance In Kantor Pelayanan Negara dan Lelang (KPKNL)”</i>	Metode kualitatif deskriptif	Dalam studi ini ditemukan bahwasanya rotasi pekerjaan memberi dampak positif bagi para karyawan dan dapat mencegah kebosanan dalam bekerja, rotasi pekerjaan dapat mengembangkan kinerja karyawan serta ada 3 faktor utamanya yaitu efisiensi, produktivitas, dan kualitas yang menjadi alat ukur dari kinerja, dengan pengaruh positif dari ketiga faktor ini, karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik dari waktu ke waktu. Bukan hanya karyawan yang mendapat keuntungan tetapi organisasi juga mendapat keuntungan untuk mencapai tujuan.
5	(Tanjung, 2018). <i>“Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.”</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan faktor-faktor rotasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Al-Romeedy (2019). <i>“The Role of Job Rotation in Enhancing Employee</i>	Struktural parsial kuadrat terkecil berbasis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif dari rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung atau melalui mediator perilaku organisasi

	<i>Performance in The Egyptian Travel Agents: The Mediating Role of Organizational Behavior</i> ".	regresi (PLS-SEM) menggunakan PLS 3.21	
7	Rizaldy & Balian (2019). " <i>Effect of Leadership Style, Rotation Work and Work Environment on The Performance of Employees in District BAPPEDA Lumajang</i> "	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menghasilkan bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja.
8	Sulastrri & Uriawan (2020). " <i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0</i> ".	Metode deskriptif, Regresi linier berganda	Penelitian ini membuktikan variabel kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan.
9	Akmalia (2020). " <i>Pengaruh Locus of Control (Lokus Kendali), Self-Efficacy (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawand di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor</i> "	Analisis regresi linier berganda	Hasil analisis dari penelitian ini menjelaskan bahwa efikasi diri (<i>self efficacy</i>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan variabel <i>self efficacy</i> merupakan variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Antares et al., (2020). " <i>Effect of Self Efficacy, Training, and Work Environment on Employee Performance PT</i> ."	Analisis regresi linier berganda	Penelitian ini menghasilkan bahwa <i>self efficacy</i> mempunyai pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	<i>Orang Tua Surabaya</i>		
11	Hartati et al., (2020). “ <i>Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka.</i> ”	Regresi linier berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial namun berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.
12	Saputra et al., (2021) “ <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PNS di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta)</i> ”	Kuantitatif, Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>self efficacy</i> dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel <i>self efficacy</i> dinilai tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya terdapat hubungan positif dan signifikan antara <i>self efficacy</i> , dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
13	Nicolas & Apollo (2021). “ <i>Employees’ Self-Efficacy and Work Performance of Employees as Mediated by Work Environment</i> ”	Deskriptif korelasional	Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi efikasi diri dan kinerja kerja dengan tiga dimensi seperti kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kontraproduktif perilaku kerja. Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara self-efficacy dan kinerja terutama kinerja tugas dan kontekstual kinerja tetapi tidak ada korelasi antara efikasi diri dan perilaku kontraproduktif. Dengan kata lain, efikasi diri mempengaruhi perilaku positif dan perilaku negatif. Hasil juga mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja.

14	Rikayana (2021). Penelitian tentang “ <i>Factors of Job Placement, Self-Efficacy, and Interpersonal Communication on Employee Performance at PT. Alima Usaha Samudera Shipyard Bulang Tanjungpinang.</i> ”	Analisis regresi linier berganda	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, variabel <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, variabel penempatan kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15	Hur et al., (2021). “ <i>The Effect of Self-Efficacy on Job Performance through Creativity: The Moderating Roles of Customer Incivility and Service Scripts.</i> ”	Macro PROCESS	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja secara tidak langsung atau melalui mediator lain.
16	Auliana et al., (2021). “ <i>Understanding Teacher Performance through Leadership Role, Work Environment, and Work Motivation.</i> ”	Partial Least Square	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Temuan lainnya yaitu tidak ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru, lingkungan yang baik akan mengoptimalkan pencapaian kinerja.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1. Self Efficacy

2.2.1.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan (Priyantono, 2017:133). Menurut Bandura Lau (2015)

dalam (Candra, 2019:96) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak guna memperoleh hasil yang maksimal. Efikasi diri yaitu persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri umumnya berbeda dengan aspirasi atau cita-cita karena menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri (Dewi & Mugiarto, 2020:30).

Menurut Ghufron (2010) dalam (Abdillah, 2019:13) mengatakan bahwa efikasi diri tidak berkaitan dengan keterampilan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu tentang apa yang dapat dilakukan dengan keterampilan yang dimilikinya tidak peduli seberapa besar. Ketika seorang karyawan mempunyai *self efficacy* yang tinggi maka hasil kerja yang diberikan juga akan meningkat, karena mereka akan mencurahkan segala usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang ditentukan. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal, dan mereka akan menetapkan target yang lebih tinggi Bandura dalam (Priska et al., 2020:84).

Pada keadaan yang cukup sulit, karyawan dengan efikasi diri rendah akan menyerah sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk menghadapi kesulitan (Astuti et al., 2016:59). Dari beberapa pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya *self efficacy* merupakan

kepercayaan diri seseorang atas kemampuannya, ketika seorang individu mempunyai *self efficacy* yang tinggi maka dia percaya bahwa dirinya dapat menyelesaikan suatu tugas yang diberikan. Ketika mengalami kegagalan orang yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan merasa terdorong untuk lebih berkembang dan mempelajari penyebab kegagalan yang terjadi dan merubahnya.

2.2.1.2 Faktor-Faktor *Self Efficacy*

Menurut (Sadewi et al., 2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah :

1. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), semakin besar seseorang mengalami keberhasilan maka semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang.
2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*), *self efficacy* bisa meningkat apabila melihat keberhasilan orang lain (*social models*) yang mempunyai kemiripan dengan individu.
3. Persuasi sosial (*social persuasion*), penguatan keyakinan dari orang lain, misalnya dengan memberi dukungan atau support.
4. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*), keadaan fisik dan emosi yang mempengaruhi *self efficacy* dalam melaksanakan suatu tugas.

2.2.1.3 Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Adapun beberapa aspek mengenai efikasi diri antara lain sebagai berikut (Indah, 2019:22) :

- a. Kognitif, Kemampuan seseorang untuk memikirkan metode yang digunakan dan dirancang. Tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan yang diambil dipengaruhi oleh penilaian diri sehingga semakin kuat efikasi diri individu maka semakin tinggi pula tujuan yang ditetapkan individu tersebut.
- b. Motivasi, Kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya sendiri melalui pikirannya agar mampu mengambil suatu tindakan dan keputusan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi dalam efikasi diri digunakan untuk memprediksi keberhasilan atau kegagalan yang akan dicapai seseorang.
- c. Afektif, Kemampuan mengatasi emosi yang timbul dalam diri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Afektif digunakan untuk mengontrol kecemasan dan perasaan depresi seseorang dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Seleksi, Kemampuan untuk memilih perilaku dan lingkungan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Seseorang akan cenderung menghindari kegiatan atau situasi yang diyakini di luar kemampuannya, tetapi dengan mudah melakukan kegiatan atau tantangan yang dirasa sesuai dengan kemampuannya.

2.2.1.4 Dimensi *Self Efficacy*

Dalam mendefinisikan *self efficacy*, sangat penting untuk meninjau dimensi-dimensi dari pertimbangan efikasi diri yang relevan. Menurut Bandura

dalam (Ghufroon & Risnawita, 2014:80) ada tiga dimensi yang terdapat pada *self efficacy* yaitu tingkat, generalisasi dan kekuatan :

3 Dimensi Tingkat (*Level*)

Pada dimensi ini seseorang dihadapkan pada tingkat kesulitan dalam mengerjakan tugas. Secara tidak sadar seseorang akan memilah tugas atau pekerjaan dari level yang lebih sulit. Seseorang akan merasa sangat mudah mengerjakan tugasnya di level yang paling rendah. Pada level yang sulit seseorang akan cenderung menghindari tugas tersebut. Seseorang akan melakukan tugas-tugas yang menurutnya mampu dilakukan, dan menghindari tugas-tugas diluar lingkup persepsinya.

4 Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi generalisasi mengacu pada penggunaan *self efficacy* di beberapa situasi tertentu. Semakin kuat rasa efikasi diri yang digunakan dalam berbagai aktivitas, maka semakin kuat pula rasa efikasi diri yang dimiliki seseorang. Dari dimensi ini seseorang dapat menilai kemampuan dirinya menjadi lebih percaya diri melalui berbagai aktivitas atau hanya dalam lingkup fungsi tertentu.

5 Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi kekuatan ini membahas tingkat *self efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tugas atau pekerjaannya. *Self efficacy* yang rendah mengakibatkan seseorang cepat merasa gagal dan gelisah saat mengerjakan tugasnya. Sebaliknya seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan dengan senang hati menerima tantangan serta dengan

tekun dan semangat yang berepektasi dapat menyelesaikan tugasnya. Berawal dari rasa percaya atas kemampuan yang dimilikinya akan terasa lebih mudah menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan walaupun pada tingkat kesulitan yang tinggi.

2.2.1.5 *Self Efficacy* dalam Perspektif Islam

Di dalam Al-Qur'an juga dijelaskan tentang *self efficacy*, Berikut surat yang menjelaskan tentang *self efficacy*

1. Surat Ar-ra'du ayat 11 yang berbunyi :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ، مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”

Hamka menafsirkan ayat 11 surat Ar-Ra'd dengan mengatakan, “ inilah ayat yang terkenal tentang kekuatan akal budi yang dianugerahkan oleh Allah kepada manusia sehingga manusia itu dapat bertindak sendiri dan mengendalikan dirinya sendiri di bawah naungan Allah” (Haris, 2010:89). Hal ini sesuai dengan pendapat Bandura (1997) bahwa efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Kartika, 2021:11).

Seseorang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan merasa bahwa segala tugas dan tantangan baru yang dikerjakan sebagai sebuah acuan untuk meningkatkan kualitas diri, berikut hadis tentang efikasi diri :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ
وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي
فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا. وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Artinya: Diriwayatkan dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, “Seorang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada seorang mukmin yang lemah. Namun, keduanya memiliki keistimewaan masing-masing.

Hadis di atas menuntun kita untuk bekerja keras meningkatkan potensi.

Diawali dengan pujian terhadap orang mukmin yang memiliki kekuatan, kemudian anjuran untuk berusaha semaksimal mungkin mendapatkan segala sesuatu yang bermanfaat untuk kita. Menurut Imam Nawawi dalam “*al-Minhaj*”, kekuatan yang dimaksud ialah tekad yang bulat dalam urusan-urusan akhirat atau ibadah kepada Allah. Usaha tersebut tidak boleh menghilangkan tawakal kepada Allah, apalagi melalaikannya. Namun, kita malah disuruh oleh meminta pertolongan kepada Allah seperti dalam lanjutan bunyi hadis ini. (Qadhi ‘Iyadh, 2004)

2.2.2. Rotasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Rotasi Kerja

Rotasi kerja menurut Robbins dan Judge dalam (Manopo et al., 2018:2739), adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Ketika satu aktifitas tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindah ke pekerjaan lain, biasanya pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan-

persyaratan keterampilan yang sama. Bambang Wahyudi (2002) dalam (Hermawan, 2020:5) memberikan definisi yaitu “Suatu *job rotation* atau rotasi pekerjaan adalah mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menyebabkan perubahan gaji atau pangkat/golongan dengan tujuan menambah pengetahuan seorang tenaga kerja dan menghindari kejenuhan.

Menurut Bennett (Baro, 2012:388) menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan adalah frasa yang digunakan untuk merujuk pada “*planned movement of people between jobs over a period of time and for one or more of a number of different purposes*”. Ortega (2001) dalam (Kampkötter et al., 2018:4) mengungkapkan bahwa perusahaan dapat belajar lebih banyak tentang bakat karyawan mereka ketika merotasi karyawan di berbagai pekerjaan daripada di bawah spesialisasi, di mana karyawan tetap dalam pekerjaan yang sama.

Pekerjaan rutin yang dikerjakan dalam waktu yang lama tentunya menyebabkan kebosanan yang akan membuat semangat akan berkurang (Saryanto & Amboningtyas, 2017:2). Dari beberapa pengertian mengenai rotasi kerja tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain atau dari satu divisi ke divisi yang lainnya yang berguna untuk mengurangi kejenuhan pada karyawan serta untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.

2.2.2.2 Tujuan dan Manfaat Rotasi Kerja

Hasibuan (Hermawan, 2020:8) berpendapat bahwa tujuan dari rotasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan sanksi atau hukuman atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan.
7. Untuk memberikan pengakuan atau imbalan terhadap prestasinya .
8. Sebagai alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.

Rotasi pekerjaan secara tidak langsung memberikan manfaat bagi organisasi karena karyawan yang mempunyai banyak keterampilan memberi manajemen peluang lebih banyak dalam merencanakan pekerjaan, menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mengisi lowongan-lowongan, selain itu rotasi kerja juga akan bermanfaat untuk pengembangan sumber daya manusia, rotasi kerja diyakini dapat memberikan banyak manfaat lain bagi organisasi, rotasi dapat mencegah timbulnya kebosanan dan dapat juga mengurangi *labour turnover* (absennya pekerja) karyawan. Manfaat tidak langsung, rotasi kerja bagi organisasi adalah ketika karyawan yang memiliki keterampilan lebih luas pada berbagai bidang (Untari & Muliadi, 2019).

Sedangkan ada juga beberapa pendapat dari manfaat rotasi karyawan menurut Bambang Wahyudi (Hermawan, 2020:9) adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi tenaga kerja yang stabil (*personal stability*).
2. Membuka kesempatan untuk mengembangkan karir. Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang tenaga kerja agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti pula bahwa mereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi.
3. Memperluas dan menambah pengetahuan. Memperluas wawasan dan pengetahuan merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam satu organisasi. Dengan demikian tenaga kerja yang ada, wawasan dan pengetahuannya tidak terbatas atau terpaku hanya pada satu bidang tertentu saja. Dengan rotasi jabatan berarti terbuka kesempatan bagi tenaga kerja untuk memperluas wawasan dan pengetahuannya dalam organisasi yang bersangkutan.
4. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan. Apabila seorang tenaga kerja terus menerus dari tahun ke tahun memegang jabatan yang sama, maka akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang akibatnya sangat berbahaya. Kebosanan dan kejenuhan akan menimbulkan tenaga kerja yang bersangkutan terjebak pada rutinitas kerja dan menurunkan gairah serta semangat kerjanya. Untuk itu perlu terus diupayakan adanya penyegaran-penyegaran.

5. Memberikan imbalan-imbalan terhadap prestasi kerja. Suatu rotasi jabatan dapat dipergunakan untuk memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada tenaga kerja yang berprestasi.
6. Membuka kesempatan untuk terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja
7. Sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran. Apabila seorang tenaga kerja melakukan pelanggaran atau tidak mampu memperlihatkan prestasi yang baik, rotasi jabatan dapat dijadikan alat untuk menghukum.

2.2.2.3 Jenis-Jenis Rotasi Kerja

Menurut (Wahyudi, 2002:179), berdasarkan ruang lingkupnya, rotasi kerja dibagi menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Mutasi tempat (*Tour of Area*), merupakan pemindahan seorang tenaga kerja dari satu tempat/daerah kerja ke tempat/daerah kerja yang lain tetapi masih dalam jabatan/posisi/pekerjaan yang tingkat atau levelnya sama.
2. Mutasi jabatan (*Tour of Duty*), merupakan pemindahan seorang tenaga kerja dari suatu jabatan ke jabatan lain pada tingkat/level yang sama dan dalam lokasi yang sama pula.
3. Rehabilitasi, merupakan suatu kebijaksanaan organisasi untuk menempatkan kembali seorang tenaga kerja pada posisi/jabatan/pekerjaannya yang terdahulu, setelah tenaga kerja yang bersangkutan menyelesaikan suatu tugas tertentu.

2.2.2.4 Dasar-Dasar Rotasi Kerja

Hasibuan dalam (Hermawan, 2020:6) membagi dasar rotasi tersebut menjadi tiga landasan pelaksanaan, diantara yang lain:

- 6 *Merit System*, yaitu pemindahan kerja yang didasarkan pada landasan yaitu ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja. Sistem ini mencakup dasar rotasi kerja yang baik karena dapat meningkatkan semangat dan kedisiplinan karyawan agar produktivitas meningkat.
- 7 *Seniority System*, yaitu perpindahan kerja berdasarkan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari posisi yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena keterampilan orang yang dipindahkan berdasarkan senioritas dan belum tentu bisa memegang posisi yang baru.
- 8 *Spoil System*, yaitu perpindahan posisi berdasarkan landasan kekeluargaan, sistem ini tidak baik karena berdasarkan pertimbangan suka atau tidak suka.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono dalam (Hermawan, 2020) terdapat beberapa prinsip dasar yang menjadi landasan pelaksanaan rotasi kerja, yaitu :

1. Rotasi pekerjaan berdasarkan kebijakan dan peraturan manajer, yang berarti bahwa pelaksanaan rotasi didasarkan pada perencanaan perusahaan sesuai kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam pedoman yang berlaku.
2. Rotasi pekerjaan berdasarkan prinsip "*The Right Man on The Right Job*", yang artinya rotasi pekerjaan dilakukan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
3. Rotasi pekerjaan sebagai langkah untuk meningkatkan moral.

4. Rotasi kerja sebagai media kompetisi yang rasional, artinya pelaksanaan rotasi berdasarkan kompetisi yang rasional dalam bentuk penilaian kinerja.
5. Rotasi kerja sebagai langkah untuk promosi jabatan bagi karyawan.
6. Rotasi pekerjaan dilakukan untuk mengurangi *labour turn over*.
7. Pelaksanaan rotasi pekerjaan harus terkoordinasi

2.2.2.5 Sebab-Sebab Rotasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013:104) sebab-sebab pelaksanaan rotasi pekerjaan dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Permintaan Diri, Adalah rotasi pekerjaan dilakukan pada permintaan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan memperoleh persetujuan dari pimpinan organisasi atau perusahaan. Secara umum, rotasi dengan permintaan sendiri ini hanya transfer ke posisi peringkat yang sama keduanya, antar bagian atau pindah ke tempat lain.
2. Pengalihan Tugas Produktif, Adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan berhubungan dengan posisi atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka. Transfer dengan metode ini berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan. Dimana karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dipromosikan, sedangkan karyawan yang tidak memiliki prestasi dan tidak disiplin akan diturunkan. Alasan lain yang menjadi dasar adalah keterampilan, kemampuan, sikap dan disiplin kerja karyawan.

2.2.2.6 Dimensi dan Indikator Rotasi Kerja

Menurut (Afandi, 2016:33) dalam rotasi kerja terdapat beberapa faktor yang dapat digunakan dalam mengukur variabel tersebut yaitu :

1. Kemampuan Karyawan, Kemampuan merupakan kapasitas seseorang di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya.
2. Pengetahuan Karyawan, Pengetahuan (*knowledge*) adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta bisa juga dari pengalaman.
3. Kejenuhan Karyawan, Kejenuhan kerja merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama.

2.2.2.7 Rotasi Kerja dalam Islam

Rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan dari satu bidang ke bidang lain, adapun ayat yang menjelaskan mengenai rotasi kerja yaitu dalam surat An-Nisa ayat 100 yang berbunyi :

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

Artinya : “Dan barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka akan mendapatkan di bumi ini tempat hijrah yang luas dan (rezeki) yang banyak. Barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah karena Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), maka sungguh, pahalanya telah ditetapkan di sisi Allah. Dan Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.” (An-Nisa : 100)

Dari ayat diatas dapat di ambil sebuah kesimpulan bahwa rotasi kerja dapat diartikan dengan hijrah, akan tetapi hijrah disini maksudnya adalah

perpindahan dari satu tempat ke tempat yang lain untuk hal yang baik bukan hal yang buruk. Karena tujuan rotasi kerja adalah untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan. (Rohmah, 2020)

Dalam sebuah hadis riwayat Bukhari diterangkan bahwa rotasi kerja sangat penting bagi organisasi atau suatu kelompok, sebagaimana berikut ini :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : إِذَا ضُيِّعَتْ لِأَمَانَةٍ فَا نْتَظِرِ السَّاعَةَ زَكَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولُ اللَّهِ ؟ قَالَ : إِذَا أُسْنِدَ لِأَمْرٍ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخارى)

Artinya : “Abu Hurairah berkata , Rasulullah saw. Bersabda, “Apabila suatu amanah di sia – siakan, maka tunggulah saat kehancurannya.” Abu Hurairah bertanya,”Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah ?” Beliau menjawab, “ Apabila Suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (H.R. Bukhari)

Dari hadist ini dapat dijelaskan bahwa dalam penempatan suatu perkara diserahkan atau diamanatkan kepada pihak yang bukan ahlinya maka akan timbul suatu kehancuran. Hal ini sesuai dengan penempatan suatu posisi kerja harus disesuaikan dengan keahlian karyawan supaya bisa mencapai tujuan organisasi.

2.2.3. Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Stewart (2009) dalam (Hidayat & Cavorina, 2018:338), lingkungan kerja adalah sekumpulan kondisi atau kondisi lingkungan kerja suatu perusahaan yang merupakan tempat bekerja para karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Nitisemito (2002) dalam (Purba, 2015:3) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam segala hal tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian (Karina et al., 2020:118) mengungkapkan bahwa apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya (Sunyoto, 2012:43). (Rusdiana & Zaqiyah, 2021:98) Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menentukan baik buruknya kualitas kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memang perlu untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang dirasa kurang memadai akan menurunkan kinerja karyawan (Tamali & Munasip, 2019:59). Menurut Sedarmayanti (2011) dalam (Aruan & Fakhri, 2016:144) seorang pegawai mampu menjalankan aktivitasnya dengan baik, sehingga tercapai hasil yang optimal, jika didukung oleh kondisi tertentu lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai jika manusia dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu sebab yang dapat dipertimbangkan karena lingkungan kerja adalah tempat bagi karyawan untuk berproses dan di dalamnya terdapat fasilitas yang mendukung kinerja karyawan tersebut. Saat lingkungan

kerja dirasa cukup baik serta kondusif maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.

2.2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) dalam (Hidayat & Cavorina, 2018:341) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

Adapun lingkungan kerja terbagi menjadi dua menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2018:31) yaitu lingkungan khusus dan lingkungan umum :

1. Lingkungan umum, Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. lingkungan ini berupa kondisi dan kondisi teknologi yang meliputi:
 - a. Fasilitas kerja, yaitu segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
 - b. Alat kerja atau fasilitas kerja untuk satu karyawan tidak tersedia melakukan pekerjaan tanpa alat.

- c. Perlengkapan kerja, yaitu semua benda yang digunakan dalam bekerja tetapi tidak menghasilkan secara langsung, tetapi berfungsi sebagai fasilitator dan penyegar bekerja.
 - d. Fasilitas sosial, fasilitas yang digunakan oleh pegawai yang berfungsi media sosial termasuk sebagai alat yang ampuh yang langsung menggunakan dalam produksi seperti komputer, mesin fotokopi, dan mesin hitung.
2. Lingkungan Khusus, Lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi dapat mempengaruhi diri mereka sendiri dengan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

2.2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Arep dkk dalam (Arvian & Surya, 2020:1417) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson dalam (Ahiruddin, 2020:14) menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya,

perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan tersebut akan menghasilkan :

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

2.2.3.4 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Ada beberapa aspek dalam pembentukan lingkungan kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39) :

1. Pelayanan kerja, pelayanan karyawan merupakan aspek penting yang perlu dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pelayanan karyawan pada umumnya meliputi beberapa hal yaitu : pelayanan makan dan minum,

pelayanan kesehatan, pelayanan kamar kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan lain sebagainya.

2. Kondisi kerja, kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.
3. Hubungan karyawan, hubungan karyawan akan sangat membantu dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian, 2014:59), Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja, Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Peralatan kerja yang memadai, Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- c. Fasilitas, Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu (Siagian, 2014:61):

- a. Hubungan rekan kerja setingkat, Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa konflik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

- b. Hubungan atasan dengan karyawan, Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerjasama antar karyawan, Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.2.3.6 Lingkungan Kerja dalam Islam

1. Surat Al-Qasas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” (Q. S. Al- Qasas : 77)

Quraishi Shihab menjelaskan bahwa ayat tersebut melarang untuk merusak lingkungan dan justru sebaliknya ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah. Dan jadikanlah sebagian dari kekayaan dan karunia yang Allah berikan untuk kehidupan akhirat. Janganlah kamu cegah dirimu untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia. Berbuat baiklah kepada

hamba-hamba Allah sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi dengan melampaui batas-batas Allah. Sesungguhnya Allah tidak meridhai orang-orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka (Shihab, 2002:405).

Dalam islam seorang harus membangun hubungan yang baik agar suasana menjadi kondusif dan terciptanya nuansa kekeluargaan. Salah satu sikap yang perlu dibiasakan adalah saling menyapa dan membiasakan diri untuk selalu tersenyum. Jika dalam suatu lingkungan kerja pimpinan memiliki wajah yang kurang ramah dan banyak masalah, maka hal tersebut akan emmberikan pengaruh terhadap bawahan atau karyawan yang lainnya, sehingga kondisi lingkungan kerjanya menjadi kurang nyaman,(Hafifudin & hendri, 2003) Rasullullah SAW. Menyebutkan dalam hadist yaitu :

إِنَّكُمْ لَا تَسْعُونَ النَّاسَ بِأَمْوَالِكُمْ وَلَكِنْ لِيَسْعَهُمْ مِنْكُمْ بَسْطُ الْوَجْهِ وَحُسْنُ الْخُلُقِ (رواه الحكيم)

Artinya : “Sesungguhnya kalian tidak bisa menarik hati manusia dengan harta kalian. Akan tetapi kalian bisa menarik hati mereka dengan wajah berseri dan akhlak yang mulia “(HR. Al Hakim).

2.2.4. Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong). Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun harus dilakukan dengan kerja keras dan

kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang (Fahmi, 2016:137).

Definisi kinerja menurut (Priyono, 2010:185) adalah hasil perilaku yang dinilai dengan kriteria atau standar kualitas. Ketika berbicara tentang kinerja, biasanya memikirkan dimensi baik dan buruk. Itu berarti, ketika seseorang memberikan pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja orang tersebut diklasifikasikan sebagai baik, jika tidak, berarti kinerjanya buruk. Lebih jauh (Bastian, 2001:329) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Mangkunegara (2000) dalam (Tamba et al., 2018:35) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam (Abdulah, 2020:3-4) bahwa kinerja mengacu pada pengertian sebagai perilaku adalah seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan dan dapat diamati orang. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dilakukan oleh seorang individu yang digunakan sebagai penilaian terhadap karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Meningkatnya kinerja karyawan ditentukan dengan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan dapat menyelesaikannya sesuai waktu yang ditetapkan. Kinerja menjadi sebuah tolak ukur dalam menilai seorang karyawan dalam bekerja. Semakin baik kinerja akan memberikan dampak positif kepada perusahaan.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja (Lestary & Harmon, 2017:95). Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah efikasi diri. (Alwisol, 2019), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri ini adalah penilaian seorang individu terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan keterampilan khusus dalam keadaan tertentu atas suatu pekerjaan sehingga sukses. Efikasi diri menunjukkan kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas atas pekerjaannya dengan maksimal dan berhasil. Menurut (Gibson, James L, 2012) efikasi diri mempengaruhi persepsi, motivasi, dan kinerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rotasi pekerjaan. Pekerjaan yang sifatnya

rutin dan itu-itu saja (monoton) akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Oleh karena itu dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja SDM, maka kebijakan rotasi pekerjaan sebaiknya dapat diterapkan (Mega, 2016).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prawirosentono dalam (Masram & Mu'ah, 2017:147) yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi

Jika suatu tujuan tertentu dapat dicapai, dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, tetapi jika konsekuensinya tidak dicari, penilaian yang penting terhadap hasil yang dicapai menghasilkan kepuasan meskipun tidak efektif. Sebaliknya, jika hasil yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

2. Wewenang (otoritas)

Wewenang adalah sifat komunikasi atau perintah organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah mengatakan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam organisasi.

3. Disiplin

Disiplin adalah ketaatan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam bekerja menurut perjanjian kerja dengan organisasi tempatnya berada.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide-ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2.2.4.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan *output* atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan diantara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma (1991) dalam (Supriyanto & Maharani, 2013:117), memberikan tolak ukur dalam kinerja, yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan

Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan diperlukan suatu penilaian kinerja yang disebut dengan *performance appraisal*. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia yang kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa

baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan (Supriyanto & Maharani, 2013).

2.2.4.4 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Tujuan utama dari pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan untuk menghasilkan tindakan yang diinginkan. Secara umum, tujuan pengukuran kinerja adalah (Masram & Mu'ah, 2017:148) :

- 1) Meningkatkan motivasi karyawan dalam memberikan kontribusi bagi organisasi.
- 2) Memberikan dasar untuk mengevaluasi kualitas kinerja setiap pegawai.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai dasar untuk memberikan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan dan pengembangan karyawan.
- 4) Membantu dalam mengambil keputusan terkait dengan karyawan, seperti produksi, transfer dan PHK.

Adapun manfaat dari sistem pengukuran kinerja adalah (Masram & Mu'ah, 2017:50) :

- 1) Dapat melacak kinerja terhadap harapan pelanggan dan membuat semua personel yang terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
- 2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari pelanggan internal dan rantai pasokan.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya pengurangan sampah.

- 4) Dapat membuat tujuan strategis yang waktunya masih belum jelas menjadi lebih nyata sehingga mempercepat proses pembelajaran perusahaan.

2.2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins & Judge, 2015:181), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu :

1. Kualitas, kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.2.4.6 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan karena penilaian kinerja akan mempengaruhi perusahaan. Langkah awal yang perlu dilakukan sebelum melakukan segala sesuatu adalah dengan melakukan pemahaman penilaian terhadap diri sendiri (*self assesment*). Dengan melakukan penilaian

kinerja diri baik sebagai hamba maupun sebagai karyawan karena Allah menyuruh kita untuk menerapkan hal tersebut, Berikut surat-surat yang menjelaskan tentang kinerja yaitu Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Tafsir ringkas menurut Kemenag RRI : Dan katakanlah mereka yang bertobat, “Bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan” (<https://Quran.Kemenag.Go.Id/Sura/9/105>, n.d.) Buya Hamka dalam Tafsir Al Azhar menjelaskan, “ Janganlah berhenti, melainkan teruslah beramal, Karena nilai kehidupan ditentukan oleh amalan yang bermutu. Maka tak boleh ada mukmin yang kosong waktunya dari amal”.

Dalam sebuah Hadis Riwayat Thabrani sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الطبران)

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

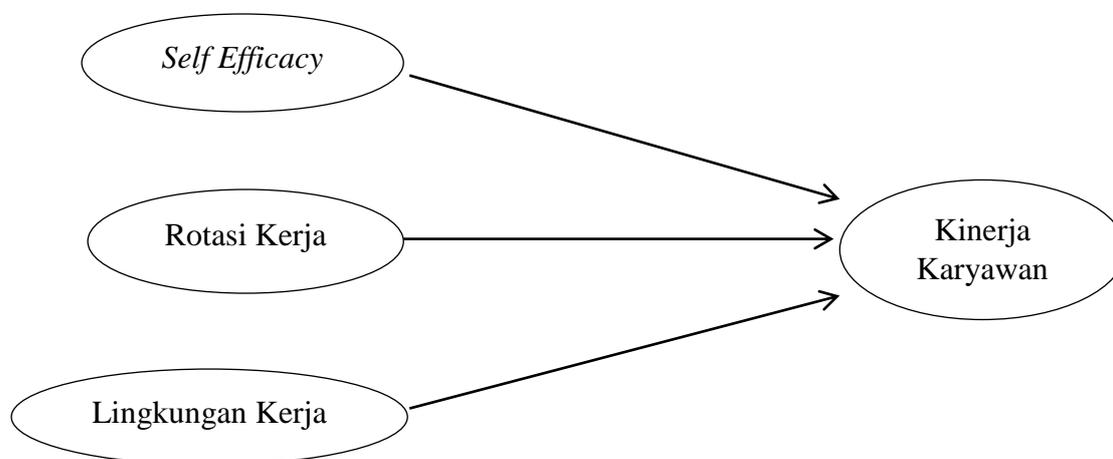
Maksud dari hadis tersebut adalah agar kebutuhan manusia terpenuhi manusia harus bekerja untuk mencari nafkah. Bekerja merupakan fitrah dan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah, identitas ini sama halnya dengan kinerja karyawan, karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik.(Rohmah, 2020). Maka dapat diketahui bahwa manusia tidak akan lepas dari segala hal pekerjaan maupun tanggung jawab sebagai makhluk ciptaan Allah .

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini mengkaji pengaruh *self-efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah beberapa kajian teori yang telah dipaparkan sebelumnya, adapun kerangka konseptual yang dapat diilustrasikan berdasarkan model teoritis tersebut dipaparkan sebagai berikut.

Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Çetin & Aşkun (2018), Nicolas & Apollo (2021), Rikayana (2021), Sulastri & Uriawan (2020), Akmalia (2020), Antares et al., (2020) dan Nwakoby & Bernard (2016) ditemukan dari hasil analisis bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis dari penelitian Saputra et al., (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hur et al., (2021) menghasilkan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja sebagian dimediasi oleh kreativitas. Faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah dengan mengukur efikasi diri agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal (Eka Desiana, 2018). Dengan *self efficacy* tentunya akan mendorong semangat seseorang untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang lebih giat bekerja dan selalu menghasilkan yang terbaik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja (Erawati & Wahyono, 2019). Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas maka H1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : *Self Efficacy* Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Solikhah (2016), Tanjung (2018), Al-Romeedy (2019), Rikayana (2021) dan Tumipa & Rumokoy (2018) ditemukan dari hasil analisis bahwa rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rizaldy & Balian (2019) menghasilkan bahwa rotasi kerja secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Rotasi pekerjaan diperkirakan dapat memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas kerja yang tertinggi ketika penambahan dan pengkayaan pekerjaan secara bersama-sama dapat diterapkan untuk mendesain suatu sistem kerja yang sesuai (Ammy & Mutholib, 2019). Rotasi pekerjaan merupakan perpindahan karyawan untuk meningkatkan keefektifan dan kinerja karyawan dalam organisasi dan hal ini akan membantu karyawan dalam mempelajari keahlian baru, mengurangi kebosanan dan menghilangkan ketidakpuasan kerja (Triwardhana & Saleh, 2014). Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas maka H2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Rotasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

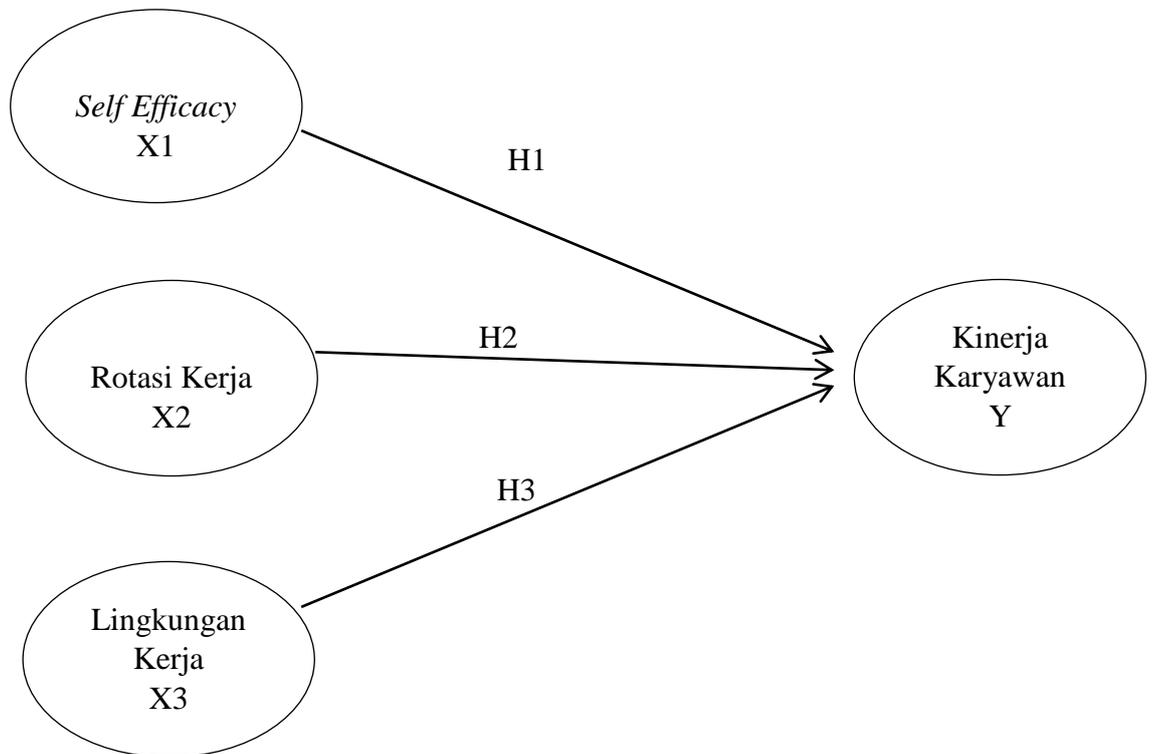
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al., (2021), Rizaldy & Barlian (2019), Nicolas & Apollo (2021), Tanjung (2018), Sulastri & Uriawan (2020), Akmalia (2020) dan Antares et al., (2020) ditemukan dari hasil analisis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hartati et al., (2020) dan Auliana et al., (2021) menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Maringka, 2017). Ketidaknyaman saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila pekerja akan melakukan aktivitas dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung (Bhastary & Suwardi, 2018). Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas maka H3 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 2. 2
Model Hipotesis



Keterangan :

H1 : *Self Efficacy* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Rotasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditentukan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). *Explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan (Supriyanto & Maharani, 2013). *Explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian eksplanatori ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis. (Sugiyono, 2016) *Exploratory research* bertujuan untuk mengkaji masalah-masalah yang belum terpecahkan. Pada *exploratory research* peneliti menghimpun data yang kemudian diambil kesimpulan dari data-data tersebut.

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari proses pengumpulan data, analisis data dan penampilan data. (Siyoto & Sodik, 2015). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis

dengan metode statistik yang sesuai. Biasanya, penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian inferensial untuk menguji hipotesis. Hasil uji statistik dapat menyajikan signifikansi hubungan yang dicari. Sehingga, arah hubungan yang diperoleh bergantung pada hipotesis dan hasil uji statistik, bukan logika ilmiah (Hardani. Ustiawaty, 2017) Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam penelitian kuantitatif. Hal ini memberikan gambaran atau jawaban akan hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif. (Siyoto & Sodik, 2015)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. INKA (Persero) yang berlokasi di jalan Yos Sudarso No 71, Kota Madiun, Jawa Timur 63122. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah masalah manajemen sumber daya manusia. Alasan memilih lokasi ini karena rotasi kerja merupakan salah satu program kerja pada bagian pengembangan sumber daya manusia. Rotasi akan merubah lingkungan serta efikasi diri seorang karyawan yang akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan

(Supriyanto & Maharani, 2013) Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. INKA (Persero) yang berada di kantor pusat dengan jumlah 323 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik dari populasi yang ada. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel (Supriyanto & Maharani, 2013). Sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi (Hardani. Ustiawaty, 2017). Sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Ket :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = *Margin of error*

Maka, minimal sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{323}{1 + 323(0.10)^2}$$

$$n = \frac{323}{1 + 3.23}$$

$$n = \frac{323}{4.23}$$

$$n = 76.359$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang didapat sebanyak 76,359 dan dibulatkan menjadi 77 dengan *margin of error* 10%.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pada dasarnya teknik sampling terbagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, Menurut (Sugiyono, 2016:85) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang digunakan yaitu karyawan yang pernah mengalami rotasi kerja. Berdasarkan informasi bahwa setiap karyawan di PT. INKA pernah mengalami rotasi kerja sehingga memenuhi kriteria sampel dalam penelitian ini.

3.5 Data dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Malholtra dalam (Supriyanto & Maharani, 2013:51) sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang terjadi. Data yang diambil dalam penelitian ini diambil melalui jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah *self efficacy*, rotasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Menurut Indriantoro (1999) dalam (Supriyanto & Maharani, 2013:52) Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu pengumpulan informasi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal dan literatur lain yang relevan dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang standar dan sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu menggunakan teknik kuesioner. Menurut (Supriyanto & Maharani, 2013:56) kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau 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.

3.7 Definisi Operasional variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas atau Independen (X)

Variabel Independen ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent* yang sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016:39). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari *Self Efficacy* (X1), Rotasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

Pada variabel independen pertama yaitu *Self Efficacy* (X1) peneliti mengambil teori yang dikemukakan oleh Bandura (Ghufron & Risnawita, 2014) dengan tiga dimensi yaitu :

1. Tingkat (*Level*)
2. Generalisasi (*Generality*)
3. Kekuatan (*Strength*)

Pada variabel independen kedua yaitu Rotasi Kerja (X2) peneliti mengambil teori yang dikembangkan oleh (Afandi, 2016:33) sebagai berikut :

1. Kemampuan karyawan
2. Pengetahuan karyawan
3. Kejenuhan karyawan

Dan pada variabel independen ketiga yaitu lingkungan Kerja (X3) peneliti mengambil teori yang dikemukakan oleh (Siagian, 2014:59,61) sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel Bebas

Variabel	Sumber	Indikator	Item
<i>Self Efficacy</i> (X1)	Menurut Bandura (Ghufron & Risnawita, 2014:80), (Khotimah, 2021)	Tingkat (<i>Level</i>)	Saya merasa yakin terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa menyelesaikan tugas
			Saya dapat bersikap tenang dalam menghadapi situasi
			Saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik
		Generalisasi (<i>Generality</i>)	Saya mempunyai keyakinan yang kuat
			Saya menjadikan pengalaman masa lalu sebagai acuan untuk bertindak
			Saya mampu menilai kemampuan diri
		Kekuatan (<i>Strength</i>)	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan tantangan atau tugas yang dihadapi
			Saya merasa optimis dapat mengatasi tantangan-tantangan yang ada
			Saya dapat memperkuat komitmen untuk mencapai tujuan
Rotasi Kerja (X2)	Menurut (Afandi, 2016:33), (Fauziah, 2016)	Kemampuan karyawan	Saya selalu bekerja sesuai dengan keahlian saya
			Saya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan saya

			Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu
		Pengetahuan karyawan	Saya mempunyai pengalaman yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada saya
		Kejenuhan karyawan	Saya merasa cemas jika saya diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya
			Saya merasa acuh tak acuh atas pekerjaan yang saya kuasai
			Saya merasa terganggu dengan suara rekan kerja saya ketika sedang bekerja
			Saya merasa depresi jika saya dirotasi ke tugas lain
			Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya yang monoton
			Saya merasa energi saya dalam bekerja mulai berkurang
Lingkungan Kerja (X3)	Menurut (Siagian, 2014:59), (Siregar, 2020)		Lingkungan kerja fisik
		Saya merasa peralatan kerja yang disediakan sudah memadai	
		Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah mendukung kebutuhan saya	
		Lingkungan kerja non fisik	Saya merasakan adanya hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja
			Saya menghargai dan menghormati hubungan yang baik dengan atasan
			Saya dapat menjaga kerjasama dengan baik antar karyawan

2. Variabel Terikat atau Dependen (Y)

Variabel ini sering disebut dengan variabel *output*, kriteria, konsekuen. Yang sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas) (Sugiyono, 2016:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) peneliti mengambil teori yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2015:181) dengan lima indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Tabel 3. 2

Definisi Operasional Variabel Terikat

Variabel	Sumber	Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Y)	(Robbins & Judge, 2015:181) (Ratnasari & Yusnita, 2018)	Kualitas	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan
			Saya teliti dalam bekerja
			Saya memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bekerja
		Kuantitas kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditargetkan

		Ketepatan waktu	Saya tepat waktu saat masuk dan pulang kantor
			Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan target
			Saya memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan tugas
		Efektivitas	Saya terbuka menerima kritik atas kinerja saya
			Saya melakukan pekerjaan dengan cermat
			Saya menggunakan fasilitas kantor
		Kemandirian	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya sendiri
			Saya bekerja sesuai dengan identitas saya
			Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya kerjakan

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Menurut (Sugiyono, 2016:93) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu kejadian atau keadaan sosial. Dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan. Contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah :

- 1) Sangat setuju (SS), Diberi skor 5
- 2) Setuju (S), Diberi skor 4
- 3) Netral (N), Diberi skor 3
- 4) Tidak setuju (TS), Diberi skor 2
- 5) Sangat tidak setuju (STS), Diberi skor 1

3.9 Analisis Data

3.9.1 Uji Instrumen Data

3.9.1.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti instrumen mampu mengukur tentang apa yang diukur. Untuk menguji validitas digunakan korelasi pearson. Cara analisisnya dengan menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada pertanyaan. Kemudian koefisien korelasi yang diperoleh r masih harus diuji signifikansinya menggunakan uji t atau membandingkannya dengan r tabel. Bila t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ dari r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid. Bila menggunakan program komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan itu valid (Supriyanto & Maharani, 2013:48).

3.9.1.2 Uji Reabilitas

Reabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Metode yang biasa digunakan untuk uji kehandalan adalah teknik ukur ulang dan teknik sekali ukur. Teknik sekali ukur terdiri atas teknik genap gasal, belah tengah, belah acak, dan *alpha cronbach*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil *alpha cronbach* $\geq 0,6$ (Supriyanto & Maharani, 2013:49).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak adanya korelasi yang sempurna atau korelasi yang tidak sempurna tetapi relative sangat tinggi antara variabel-variabel bebas (*independent*). Uji multikolinieritas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*).

Adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah. Pengambilan keputusan pada metode ini apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan, nilai VIF kurang dari 10,00 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heterokedastisitas. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka persamaan dalam model regresi tersebut mengandung heterokedastisitas dan sebaliknya jika signifikansi hasil

korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), berarti non heterokedastisitas atau homoskedastisitas. (Supriyanto & Maharani, 2013)

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menginginkan model yang dihasilkan memiliki nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. (Supriyanto & Maharani, 2013:73).

Cara pengujian menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov Test. Bandingkan nilai sig yang ada pada tabel kolmogorov-smirnov dengan alpha. Jika nilai sig > alpha, maka dikatakan data terdistribusi normal. Dan jika angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov sig < alpha, menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

3.9.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi menggambarkan hubungan dua variabel atau lebih yang biasanya dipakai untuk perkiraan atau ramalan atau mencari pengaruh dari variabel yang satu ke variabel yang lain. Karena pada dasarnya tujuan utama dari kebanyakan penyelidikan statistik dalam dunia bisnis dan ekonomi adalah mengadakan prediksi (ramalan)(Supriyanto & Maharani, 2013:65).

Analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. INKA (Persero). Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = *Self Efficacy*

X2 = Rotasi Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

3.9.4 Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien ini bervariasi antara nol sampai satu. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai R^2 , makin besar kekuatan penjelas dari persamaan regresi, dengan demikian prediksi dari variabel kriteria semakin baik (Supriyanto & Maharani, 2013:65)

Apabila nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Obyek penelitian

4.1.1.1 Profil Perusahaan

PT Industri Kereta Api (Persero) atau PT.INKA didirikan pada 18 Mei 1981 dan merupakan perusahaan manufaktur kereta api dan transportasi teradu pertama di Asia Tenggara. PT. INKA telah 40 tahun berpengalaman dalam mengembangkan sarana kereta api sebagai solusi transportasi, dengan menawarkan beragam produk dan jasa purna jual untuk memastikan konsumen mendapatkan solusi transportasi yang berkualitas. Komitmen PT. INKA adalah menghasilkan beragam produk sarana perkeretaapian yang berkualitas dengan cara terus menerus berinovasi yang didukung teknologi tinggi, fasilitas produksi modern, sumber daya manusia yang handal, dan layanan jasa purna jual yang terbaik.

Fokus PT. INKA adalah memberikan kepuasan pelanggan dan keunggulan operasional sehingga produk-produk yang dihasilkan PT. INKA dapat diterima oleh konsumen domestik maupun internasional. Beberapa negara yang telah menggunakan produk PT. INKA antara lain Bangladesh, Filipina, Malaysia, Singapura, Thailand dan Australia. Di dalam negeri, PT. INKA berupaya untuk terus mendorong perkembangan

sistem transportasi terpadu berbasis kereta api, serta telah menjadi salah satu industri strategis kebangsaan Indonesia. Dalam menjalankan proses bisnis, PT. INKA didukung oleh anak perusahaan, yaitu :

1. PT. Rekindo Global Jasa
2. PT. INKA Multi Solusi
3. PT. IMS *Service*
4. PT. IMS *Trading*
5. PT. IMS *Consulting*

4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

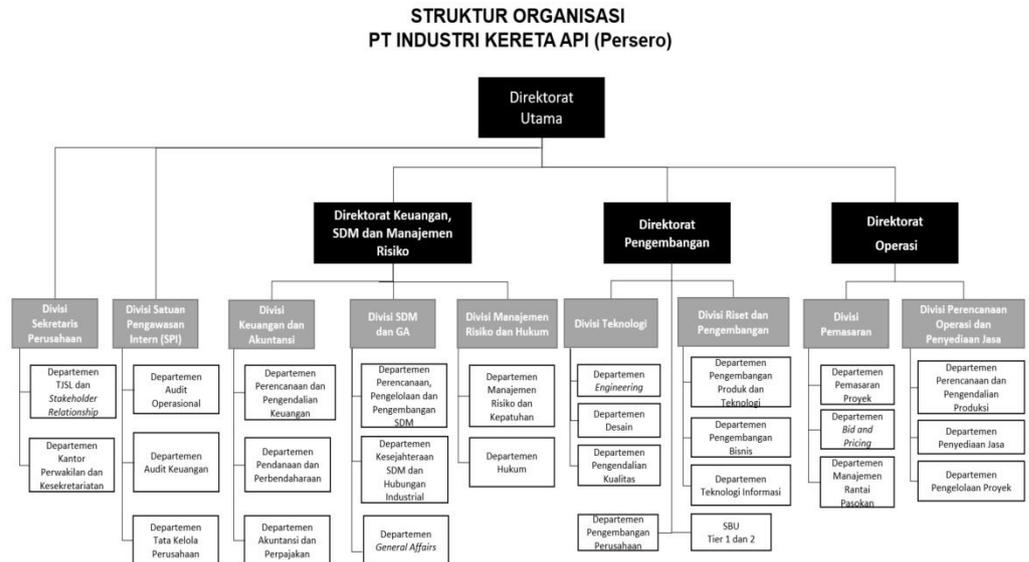
A. Visi

Menjadi perusahaan manufaktur dan bisnis terkait yang memberikan solusi terpadu untuk sistem transportasi darat yang berkelanjutan

B. Misi

- 1) Membangun manufaktur sistem transportasi dan ekosistem industri dalam rangka mendukung kemajuan industri nasional.
- 2) Menciptakan solusi transportasi terpadu dalam sistem transportasi masal, angkutan barang dan komoditas.
- 3) Memperluas pasar baik dalam negeri maupun luar negeri dan memperbanyak spektrum produk.
- 4) Sebagai pusat kompetensi dalam industri transportasi darat yang mampu menyerap, mengimplementasikan, dan membagikan ilmunya untuk peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

4.1.1.3 Struktur Organisasi



Sumber : Annual Report PT. INKA

4.1.1.4 Pengembangan sumber Daya Manusia

A. Program Kerja Pengembangan Sumber Daya Manusia

- 1) Pembatasan jumlah kehadiran karyawan melalui pola shift dalam rangka penerapan new normal di lingkungan kantor maupun workshop
- 2) Penerapan protokol kesehatan dalam rangka penanganan Covid-19
- 3) Peningkatan layanan klinik kepada karyawan
- 4) Peningkatan Kompetensi SDM melalui program pendidikan, pelatihan, transfer knowledge dan sekolah S2.
- 5) Penerapan Program *Integrated Talent Management System (ITMS)* dan Program *Succession Planning* secara konsisten.
- 6) Peningkatan Internalisasi Budaya Perusahaan.

- 7) Evaluasi struktur organisasi dan sistem pengelolaan human capital untuk mendukung efektivitas pencapaian proses bisnis internal.

B. Realisasi program Kerja Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia

- 1) INKA telah dilakukan pembatasan jumlah kehadiran karyawan di perusahaan dengan pemberlakuan pembagian shift waktu kerja dibatasi kurang lebih sebesar 25% dan grup *Work From Home* kurang lebih sebesar 50% dari jumlah total karyawan di setiap divisi yang diatur dalam Surat Edaran tentang Pengaturan Waktu Kerja pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Tahun 2021.
- 2) INKA telah diterapkan protokol kesehatan di lingkungan Perusahaan seperti pemakaian masker dengan baik dan benar selama di lingkungan perusahaan, *physical distancing* dengan menghindari bercampurnya populasi karyawan selama menjalankan aktifitas kerja melalui pembagian waktu kerja dan grup kerja, serta pola hidup bersih dan sehat saat di rumah, dalam perjalanan selama berada di tempat kerja maupun di luar tempat kerja.
- 3) INKA telah dilakukan penyediaan fasilitas kesehatan berupa pembayaran iuran BPJS Kesehatan, rawat inap, restitusi untuk rawat inap, kacamata, tambal gigi, cek laboratorium dan pelayanan kesehatan yang tidak ditanggung oleh BPJS kesehatan, pelayanan klinik INKA, serta prolanis.

- 4) INKA telah dilakukan pengembangan Kompetensi Karyawan Melalui Sekolah Jenjang Atas serta rotasi karyawan.
- 5) INKA telah dilakukan penyusunan syarat-syarat dan prosedur pemetaan talenta.
- 6) INKA telah dilakukan pengenalan budaya melalui pemasangan banner pada setiap divisi.
- 7) INKA telah dilakukan penyusunan program kerja menyesuaikan dengan struktur organisasi baru dan dilakukan review kesesuaian program pada masing-masing bagian terhadap tujuan organisasi.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel

4.1 dibawah ini:

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	68	65%
Perempuan	37	35%
Jumlah	105	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, jenis kelamin responden pria berjumlah 68 orang atau sebanyak 65% dan untuk responden perempuan berjumlah 37 orang atau sebanyak 35%. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini

mayoritas responden yaitu didominasi oleh pria dengan jumlah 68 orang atau 65%.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30 tahun	30	29%
31-40 tahun	39	37%
41-50 tahun	19	18%
> 50 tahun	17	16%
Jumlah	105	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 30 orang (29%), usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 39 orang (37%), usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 19 orang (18%), usia > 50 tahun yaitu sebanyak 17 orang (16%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT.INKA (persero) berusia 31-40 dengan jumlah 39 orang dan 20-30 tahun dengan jumlah 30 orang.

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja disajikan dalam tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 5 tahun	45	43%
6-10 tahun	13	12%
11-15 tahun	14	13%
> 15 tahun	33	32%
Jumlah	105	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan masa bekerja < 5 tahun berjumlah 45 orang (43%), lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 13 orang (12%), lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 14 orang (13%), lama bekerja > 15 tahun berjumlah 33 orang (32%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama kerja karyawan pada PT. INKA (Persero) ini yaitu selama < 5 tahun dengan jumlah 45 orang dan selama > 15 tahun dengan jumlah 33 orang.

4.1.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi/Unit Kerja

Karakteristik responden berdasarkan posisi/unit kerja disajikan dalam tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4. 4**Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Unit Kerja**

Posisi/Unit Kerja	Jumlah Responden	Persentase
HUBIN dan HRIS	3	3%
Pemasaran	21	20%
Pengembangan Organisasi	3	3%
Pengembangan Produk dan Teknologi	7	7%
Pengendalian dan Penyedia Jasa	9	8%
Pengendalian Produksi	7	7%
<i>Production Quality Control</i>	9	8%
Produk Engineering	7	6%
SDM dan GA	26	25%
Tata Usaha dan Pengelolaan Aset	8	8%
Umum dan Keamanan	5	5%
Jumlah	105	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden sebanyak 3 orang (3%) bekerja pada unit HUBIN dan HRIS, 21 orang (20%) bekerja pada unit pemasaran, 3 orang (3%) bekerja pada unit pengembangan organisasi, 7 orang (7%) bekerja pada unit pengembangan produk dan teknologi, 9 orang (8%) bekerja pada unit pengendalian dan penyedia jasa, 7 orang (7%) bekerja pada unit

pengendalian produksi, 9 orang (8%) bekerja pada unit *production quality control*, 7 orang (6%), bekerja pada unit produk engineering, 26 orang (25%) bekerja pada unit SDM dan GA, 8 orang (8%) bekerja pada unit tata usaha dan aset, dan 5 orang (5%) bekerja pada unit umum dan keamanan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT.INKA (Persero) bekerja pada unit pemasaran serta SDM dan GA.

4.1.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Rotasi Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan rotasi terakhir disajikan dalam tabel

4.5 dibawah ini :

Tabel 4. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Rotasi Terakhir

Rotasi Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
2020-2022	53	51%
2017-2019	35	33%
2013-2016	11	10%
2010-2013	3	3%
< 2010	3	3%
Jumlah	105	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan rotasi terakhir pada tahun 2020-2022 berjumlah 52 orang (51%), pada tahun 2017-2019 berjumlah 35 orang (33%), pada tahun 2013-2016 berjumlah 11 orang

(10%), pada tahun 2010-2013 berjumlah 3 orang (3%), dan pada tahun < 2010 berjumlah 3 orang (3%). Maka dapat disimpulkan bahwa PT. INKA (Persero) banyak mengadakan rotasi kerja pada karyawan selama 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2020-2022 dengan jumlah 53 orang (51%) pada responden penelitian ini.

4.1.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	31	29%
S1	63	60%
S2	8	8%
S3	3	3%
Jumlah	105	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 31 orang (29%), pendidikan terakhir S1 berjumlah 63 orang (60%), pendidikan terakhir S2 berjumlah 8 orang (8%), dan pendidikan terakhir S3 berjumlah 3 orang (3%). Maka dapat disimpulkan

bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini rata-rata lulusan S1 dengan jumlah 63 orang (60%).

4.1.2.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Status

Karakteristik responden berdasarkan status disajikan dalam tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4. 7

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah Responden	Persentase
Menikah	81	77%
Belum Menikah	24	23%
Jumlah	105	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berstatus menikah berjumlah 81 orang (77%) dan responden yang belum menikah berjumlah 24 orang (23%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini rata-rata sudah menikah dengan jumlah 81 orang (77%).

4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.3.1 Variabel *Self Efficacy* (X1)

Terdapat 9 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel *Self Efficacy* (X1). Berikut merupakan hasil rata-rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 8

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Self Efficacy* (X1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	0	0%	0	0%	2	2%	58	55%	45	43%	4,41
2	X1.2	0	0%	2	2%	8	8%	74	70%	21	20%	4,09
3	X1.3	0	0%	0	0%	2	2%	58	55%	45	43%	4,41
4	X1.4	0	0%	0	0%	6	6%	57	54%	42	40%	4,34
5	X1.5	0	0%	0	0%	12	11%	72	69%	21	20%	4,09
6	X1.6	0	0%	0	0%	13	12%	59	56%	33	32%	4,19
7	X1.7	0	0%	0	0%	11	10%	63	60%	31	30%	4,19
8	X1.8	0	0%	0	0%	9	9%	77	73%	19	18%	4,10
9	X1.9	0	0%	0	0%	4	4%	80	76%	21	20%	4,16
Rata-rata frekuensi untuk X1 = 4,22												

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa jawaban responden pada variabel *self efficacy* lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju yang dapat diketahui dari hasil persentase jawaban responden. Presentase jawaban responden tertinggi dengan nilai 76% terdapat pada pertanyaan X1.9 dengan jawaban setuju. Sedangkan persentase jawaban responden terendah dengan nilai 0% terdapat pada 9 jawaban yaitu item X1.1 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju,

item X1.2 dengan jawaban sangat tidak setuju, item X1.3 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X1.4 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X1.5 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X1.6 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X1.7 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X1.8 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X1.9 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Dengan 9 item pada variabel *self efficacy* menunjukkan bahwa nilai *mean* yang paling besar terdapat pada X1.1 dan X1.3 yakni item pertanyaan “saya merasa yakin terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa menyelesaikan tugas” dan item pertanyaan “saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik” yang mendapatkan nilai *mean* sebesar 4,41.

4.1.3.2 Variabel Rotasi Kerja (X2)

Terdapat 10 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Rotasi Kerja (X2). Berikut merupakan hasil rata-rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 9

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Rotasi Kerja (X2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	0	0%	2	2%	25	24%	60	57%	18	17%	3,90

2	X2.2	0	0%	0	0%	5	5%	61	58%	39	37%	4,32
3	X2.3	0	0%	0	0%	16	15%	66	63%	23	22%	4,07
4	X2.4	0	0%	0	0%	13	12%	73	70%	19	18%	4,06
5	X2.5	3	3%	7	7%	38	36%	46	44%	11	10%	3,52
6	X2.6	0	0%	1	1%	8	8%	71	67%	25	24%	4,14
7	X2.7	0	0%	1	1%	22	21%	57	54%	25	24%	4,01
8	X2.8	1	1%	0	0%	30	29%	56	53%	18	17%	3,86
9	X2.9	1	1%	3	3%	24	23%	59	56%	18	17%	3,86
10	X2.10	0	0%	9	9%	15	14%	67	64%	14	13%	3,82
Rata-rata frekuensi untuk X2 = 3,95												

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa jawaban responden pada variabel rotasi kerja lebih banyak menjawab setuju yang dapat diketahui dari hasil persentase jawaban responden. Presentase jawaban responden tertinggi dengan nilai 70% terdapat pada pertanyaan X2.4 dengan jawaban setuju. Sedangkan persentase jawaban responden terendah dengan nilai 0% terdapat pada 8 jawaban yaitu item X2.1 dengan jawaban sangat tidak setuju, item X2.2 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X2.3 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X2.4 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X2.6 dengan jawaban sangat tidak setuju, item X2.7 dengan jawaban sangat tidak setuju, item X2.8 dengan jawaban tidak setuju, item X2.10 dengan jawaban sangat tidak setuju.

Dengan 10 item pada variabel self efficacy menunjukkan bahwa nilai *mean* yang paling besar terdapat pada X2.2 yakni item pertanyaan “saya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan saya” yang mendapatkan nilai *mean* sebesar 4,32.

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Terdapat 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X3). Berikut merupakan hasil rata-rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 10

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.1	0	0%	0	0%	7	7%	65	62%	33	31%	4,25
2	X3.2	0	0%	0	0%	9	9%	74	70%	22	21%	4,12
3	X3.3	0	0%	0	0%	9	9%	72	68%	24	23%	4,14
4	X3.4	0	0%	0	0%	12	12%	58	55%	35	33%	4,22
5	X3.5	0	0%	0	0%	5	5%	60	57%	40	38%	4,33
6	X3.6	0	0%	0	0%	8	8%	58	55%	39	37%	4,30
Rata-rata frekuensi untuk X3 = 4,22												

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa jawaban responden pada variabel lingkungan kerja lebih banyak menjawab setuju yang dapat diketahui dari

hasil persentase jawaban responden. Presentase jawaban responden tertinggi dengan nilai 70% terdapat pada pertanyaan X3.3 dengan jawaban setuju. Sedangkan persentase jawaban responden terendah dengan nilai 0% terdapat pada 6 jawaban yaitu item X3.1 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X3.2 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X3.3 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X3.4 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X3.5 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item X3.6 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Dengan 6 item pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai *mean* yang paling besar terdapat pada X3.5 yakni item pertanyaan “saya menghargai dan menghormati hubungan yang baik dengan atasan” yang mendapatkan nilai *mean* sebesar 4,33.

4.1.3.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat 13 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y). Berikut merupakan hasil rata-rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 11
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	0	0%	2	2%	6	6%	80	76%	17	16%	4,07
2	Y2	0	0%	2	2%	22	21%	68	65%	13	12%	3,88

3	Y3	0	0%	0	0%	8	8%	75	71%	22	21%	4,13
4	Y4	0	0%	0	0%	12	11%	69	66%	24	23%	4,11
5	Y5	0	0%	2	2%	31	29%	63	60%	9	9%	3,75
6	Y6	0	0%	2	2%	12	11%	85	81%	6	6%	3,90
7	Y7	0	0%	0	0%	8	8%	84	80%	13	12%	4,05
8	Y8	0	0%	0	0%	8	8%	79	75%	18	17%	4,10
9	Y9	0	0%	0	0%	14	14%	75	71%	16	15%	4,02
10	Y10	0	0%	0	0%	10	9%	67	64%	28	27%	4,17
11	Y11	2	2%	4	4%	10	9%	83	79%	6	6%	3,83
12	Y12	0	0%	0	0%	14	13%	84	80%	7	7%	3,93
13	Y13	0	0%	0	0%	8	8%	67	64%	30	28%	4,21
Rata-rata frekuensi untuk Y = 4,01												

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa jawaban responden pada variabel kinerja karyawan lebih banyak menjawab setuju yang dapat diketahui dari hasil persentase jawaban responden. Presentase jawaban responden tertinggi dengan nilai 71% terdapat pada pertanyaan Y6 dengan jawaban setuju. Sedangkan persentase jawaban responden terendah dengan nilai 0% terdapat pada 12 jawaban yaitu item Y1 dengan jawaban sangat tidak setuju, item Y2 dengan jawaban sangat tidak setuju, item Y3 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item Y4 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item Y5 dengan jawaban sangat tidak setuju, item Y6 dengan jawaban sangat tidak setuju, item Y7 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item Y8 dengan jawaban

sangat tidak setuju dan tidak setuju, item Y9 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item Y10 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item Y12 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, item Y13 dengan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju,

Dengan 13 item pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai *mean* yang paling besar terdapat pada Y13 yakni item pertanyaan “saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya kerjakan ” yang mendapatkan nilai *mean* sebesar 4,21.

4.1.4 Analisis Data

4.1.4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan uji validitas dan uji reabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti instrumen mampu mengukur tentang apa yang diukur. Untuk menguji validitas digunakan korelasi pearson. Cara analisisnya dengan menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada pertanyaan. Kemudian koefisien korelasi yang diperoleh r masih harus diuji signifikansinya menggunakan uji t atau membandingkannya dengan r tabel. Bila t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ dari r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid. Bila menggunakan program komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan itu valid (Supriyanto & Maharani, 2013:48).

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Nilai	Sig	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	X1.1	0,720	0,000	Valid
	X1.2	0,674	0,000	Valid
	X1.3	0,823	0,000	Valid
	X1.4	0,785	0,000	Valid
	X1.5	0,620	0,000	Valid
	X1.6	0,826	0,000	Valid
	X1.7	0,860	0,000	Valid
	X1.8	0,790	0,000	Valid
	X1.9	0,813	0,000	Valid
Rotasi Kerja (X2)	X2.1	0,317	0,001	Valid
	X2.2	0,689	0,000	Valid
	X2.3	0,690	0,000	Valid
	X2.4	0,343	0,000	Valid
	X2.5	0,377	0,000	Valid
	X2.6	0,445	0,000	Valid
	X2.7	0,650	0,000	Valid
	X2.8	0,528	0,000	Valid
	X2.9	0,635	0,000	Valid
	X2.10	0,670	0,000	Valid

Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,810	0,000	Valid
	X3.2	0,766	0,000	Valid
	X3.3	0,654	0,000	Valid
	X3.4	0,840	0,000	Valid
	X3.5	0,879	0,000	Valid
	X3.6	0,856	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,654	0,000	Valid
	Y2	0,585	0,000	Valid
	Y3	0,733	0,000	Valid
	Y4	0,736	0,000	Valid
	Y5	0,499	0,000	Valid
	Y6	0,620	0,000	Valid
	Y7	0,711	0,000	Valid
	Y8	0,653	0,000	Valid
	Y9	0,702	0,000	Valid
	Y10	0,734	0,000	Valid
	Y11	0,549	0,000	Valid
	Y12	0,705	0,000	Valid
	Y13	0,697	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai koefisien korelasi $(r) > 0,1918$ dan nilai Sig. $< 0,05$ maka

dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel-variabel yang terdapat di dalam penelitian ini keseluruhan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ begitu sebaliknya jika *Cronbach alpha* $< 0,60$ maka kuesioner tidak dikatakan reliabel. Jadi dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Hasil *Cronbach alpha* $\geq 0,60$ = reliabel
- b. Hasil *Cronbach alpha* $\leq 0,60$ = tidak reliabel

Tabel 4. 13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,911	0,60	Reliabel
Rotasi Kerja (X2)	0,712	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,889	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,886	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel *self efficacy*, rotasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja

karyawan lebih dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari masing-masing variabel adalah reliabel.

4.1.4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Berikut merupakan hasil dari uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda antara variabel *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*)

Tabel 4. 14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,701	1,426	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Rotasi Kerja (X2)	0,724	1,380	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,772	1,295	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda pada variabel *self efficacy* menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,701 dan nilai VIF 1,426, pada variabel rotasi kerja menunjukkan nilai *tolerance* 0,724 dan nilai VIF sebesar 1,380, pada variabel lingkungan kerja

menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,772 dan nilai VIF sebesar 1,295. Pengambilan keputusan pada metode ini apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan, nilai VIF kurang dari 10,00 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas. Pada ketiga variabel yang digunakan menunjukkan hasil tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai Sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,149	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Rotasi Kerja (X2)	0,321	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,095	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data Diolah 2022

Dari hasil data diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. variabel *self efficacy* 0,149 $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas, Nilai Sig. variabel rotasi kerja 0,321 $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas, Nilai Sig. variabel lingkungan kerja 0,095 $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas terhadap model regresi linier berganda antara variabel *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov :

Tabel 4. 16

Hasil Uji Normalitas

Jumlah Responden	Sig	Keterangan
105	0,061	Terdistribusi Normal

Sumber : Data Diolah 2022

Dalam uji normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov cara pengambilan keputusan adalah apabila nilai Sig. $> 0,05$ maka asumsi terpenuhi, sedangkan apabila nilai Sig. $< 0,05$ maka asumsi tidak terpenuhi. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Sig. $0,061 > 0,05$ maka uji normalitas terpenuhi.

4.1.4.3 Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.INKA (Persero). Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui perubahan nilai dari variabel terikat karena adanya perubahan variabel bebas.

Dapat dilihat bahwasanya terdapat nilai koefisien regresi pada kolom *Unstandardized Coefficients* terdapat nilai *Constant* sebesar 6,050

dan nilai koefisien arah regresi X1 sebesar 0,497, X2 sebesar 0,401 dan X3 sebesar 0,448. Maka dapat dibentuk sebuah persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,050 + 0,497 X_1 + 0,401 X_2 + 0,448 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat ditarik penjelasan sebagai berikut :

- a. Nilai *constant* adalah 6,050. Artinya jika tidak terjadi perubahan variabel *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja karyawan pada adalah sebesar 6,050.
- b. Nilai koefisien regresi *Self Efficacy* adalah 0,497. Artinya jika variabel *self efficacy* meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel rotasi kerja, lingkungan kerja dan konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,497. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi *self efficacy* seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
- c. Nilai koefisien regresi Rotasi Kerja adalah 0,401. Artinya jika variabel rotasi kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel *self efficacy*, lingkungan kerja dan konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin sering diadakannya rotasi kerja pada

seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan

- d. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0,448. Artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel *self efficacy*, rotasi kerja dan konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,448. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik atau mengalami peningkatan.

4.1.4.4 Uji Hipotesis

1. Uji T

Berikut merupakan hasil dari pengujian pengaruh antara variabel *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan menggunakan uji t

Tabel 4. 17
Hasil Uji Parsial (t)

Model	Standardized Coefficients	t	Sig	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,410	5,602	0,000	Berpengaruh
Rotasi Kerja	0,313	4,348	0,000	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	0,266	3,807	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah 2022

- a. Uji parsial antara variabel *self efficacy* terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini didapatkan dari nilai signifikan variabel *self efficacy* 0,000 yang kurang dari alpha 0,050, dan nilai t tabel = t (hitung 5,602 yang lebih besar dari t tabel 1,983 atau sehingga terdapat pengaruh antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
 - b. Uji parsial antara variabel rotasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini didapatkan nilai t hitung 4,348 yang lebih besar dari t tabel 1,983 atau nilai signifikan 0,000 yang kurang dari alpha 0,050 sehingga terdapat pengaruh antara variabel rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - c. Uji parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai t hitung 3,807 yang lebih besar dari t tabel 1,983 atau nilai signifikan 0,000 yang kurang dari alpha 0,050 sehingga terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Uji F

Berikut hasil pengujian pengaruh variabel *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan menggunakan uji F :

Tabel 4. 18

Hasil Uji Simultan (F)

Model	F	Sig	Keterangan
<i>Regression</i>	54,905	0,000	Berpengaruh

			Secara Simultan
--	--	--	-----------------

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F didapatkan nilai F hitung yaitu 54,905 lebih besar dari F tabel yaitu 2,69 atau nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,050 menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 19

Hasil Uji Determinasi

Model	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
<i>Model Summary</i>	0,620	0,609	2,918

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil koefisien determinasi didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,609 artinya bahwa besar pengaruh variabel kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh variabel *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 60,9% dan sisanya yaitu 39,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang telah disebutkan.

Variabel yang paling dominan adalah *Self Efficacy* dengan melihat hasil dari uji t bagian *Standardized Coefficients Beta* dengan nilai sebesar 0,410, Variabel Rotasi Kerja hasil dari *Standardized Coefficients Beta* dengan nilai 0,313 dan variabel Lingkungan Kerja hasil dari *Standardized Coefficients Beta* dengan nilai 0,266.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka bisa di ambil sebuah kesimpulan bahwa hipotesis 1 mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rikayana (2021), Cetin & Askun (2018) dan Sulastri & Uriawan (2020) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Antares et al., (2020) juga memperkuat hasil dari penelitian ini yaitu dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Antares et al., (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orang Tua Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih menantang dan dapat mendorong peningkatan kinerja individu. Hasil penelitian juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nicolas & Apollo (2021), Akmalia (2020), dan Nwakoby & Bernard (2016) yang melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam deskripsi jawaban responden, rata-rata skor menunjukkan bahwa responden cenderung setuju terhadap setiap item pernyataan. Hasil validitas dan reliabilitas juga memperkuat dan mendukung pernyataan terkait pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero). Bisa disimpulkan bahwa *self efficacy* ternyata mempengaruhi kinerja karyawan di PT. INKA (Persero). Dengan hasil positif yang diartikan jika semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) akan semakin meningkat.

Di dalam Al-Qur'an juga dijelaskan tentang *self efficacy* yaitu terdapat pada surat Ar-ra'du ayat 11 yang berbunyi :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ، مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ

Artinya : “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”

Dalam ayat 11 surat Ar-Ra'd Hamka menafsirkan dengan mengatakan, “ inilah ayat yang terkenal tentang kekuatan akal budi yang dianugerahkan oleh Allah kepada manusia sehingga manusia itu dapat bertindak sendiri dan mengendalikan dirinya sendiri di bawah naungan Allah” (Haris, 2010:89). Hal ini sesuai dengan pendapat Bandura (1997) bahwa efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan

mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Kartika, 2021:11).

Seseorang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan merasa bahwa segala tugas dan tantangan baru yang dikerjakan sebagai sebuah acuan untuk meningkatkan kualitas diri, berikut hadis tentang efikasi diri :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ
وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي
فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا. وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Artinya: Diriwayatkan dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, “Seorang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada seorang mukmin yang lemah. Namun, keduanya memiliki keistimewaan masing-masing.

Hadis di atas menuntun kita untuk bekerja keras meningkatkan potensi. Diawali dengan pujian terhadap orang mukmin yang memiliki kekuatan, kemudian anjuran untuk berusaha semaksimal mungkin mendapatkan segala sesuatu yang bermanfaat untuk kita. Menurut Imam Nawawi dalam “al-Minhaj”, kekuatan yang dimaksud ialah tekad yang bulat dalam urusan-urusan akhirat atau ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta’ala. Usaha tersebut tidak boleh menghilangkan tawakal kepada Allah, apalagi melalaikannya. Namun, kita malah disuruh oleh meminta pertolongan kepada Allah seperti dalam lanjutan bunyi hadis ini. (Qadhi ‘Iyadh, 2004)

Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *self efficacy* dapat menjadi acuan agar karyawan mampu berfikir secara optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mengembangkan diri dengan maksimal di PT.

INKA (Persero) Madiun. *Self efficacy* membentuk kepercayaan diri pada setiap individu yang tentunya bervariasi, dan menjadi kontributor dalam suatu pencapaian perusahaan. Pembentukan karakter personal akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan dan yang paling penting semakin tinggi pulatingkat kualitas kinerja karena dapat memicu komitmen, keoptimisan serta kegigihan. Efikasi diri yang tinggi akan memberikan perubahan perilaku karyawan mengenai kepercayaan dirinya. Sehingga akan merasa yakin bahwa pekerjaan yang sulit akan dijadikan sebuah tantangan dan pertahanan dalam memaksimalkan kinerja hasil kemampuan dirinya.

4.2.2 Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka bisa di ambil sebuah kesimpulan bahwa hipotesis 2 mengenai pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Solikhah (2016) yang menunjukkan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat rotasi kerja yang dilakukan maka akan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rikayana (2021) juga memperkuat hasil dari penelitian ini yaitu dimana hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera Galangan Kapal Kampung Bulang Tanjungpinang. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, penempatan kerja yang tepat akan menciptakan kinerja pegawai yang baik. dampak positif dari rotasi kerja juga disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Tumipa & Rumokoy (2018) yang menemukan bahwasanya rotasi pekerjaan memberi dampak positif bagi para karyawan dan dapat mencegah kebosanan dalam bekerja dan dapat mengembangkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dari waktu ke waktu, bukan hanya karyawan yang mendapat keuntungan tetapi perusahaan juga akan mendapat keuntungan dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Al-Romeedy (2019), yang melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif dari rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung atau melalui mediator lain.

Rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan dari satu bidang ke bidang lain, adapun ayat yang menjelaskan mengenai rotasi kerja yaitu dalam surat An-Nisa ayat 100 yang berbunyi :

وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرَاعًا كَثِيرًا وَسَعَةً يَوْمَ يُخْرَجُ مِنْ بَيْتِهِ مُهَاجِرًا إِلَى اللَّهِ
وَرَسُولِهِ ثُمَّ يُدْرِكُهُ الْمَوْتُ فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا

Artinya : “Dan barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka akan mendapatkan di bumi ini tempat hijrah yang luas dan (rezeki) yang banyak. Barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah karena Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang

dituju), maka sungguh, pahalanya telah ditetapkan di sisi Allah. Dan Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.” (An-Nisa : 100)

Dari ayat diatas dapat di ambil sebuah kesimpulan bahwa rotasi kerja dapat diartikan dengan hijrah, akan tetapi hijrah disini maksudnya adalah perpindahan dari satu tempat ke tempat yang lain untuk hal yang baik bukan hal yang buruk. Karena tujuan rotasi kerja adalah untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan.(Rohmah, 2020)

Dalam sebuah hadis riwayat Bukhari diterangkan bahwa rotasi kerja sangat penting bagi organisasi atau suatu kelompok, sebagaimana berikut ini :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : إِذَا ضُيِّعَتْ لِأَمَانَةٍ فَا نْتَظِرِ السَّاعَةَ زَكَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولُ اللَّهِ ؟ قَالَ : إِذَا أُسْنِدَ لِأَمْرٍ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخارى)

Artinya : “Abu Hurairah berkata , Rasulullah saw. Bersabda, “Apabila suatu amanah di sia – siakan, maka tunggulah saat kehancurannya.” Abu Hurairah bertanya,”Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah ?” Beliau menjawab, “ Apabila Suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (H.R. Bukhari)

Dari hadist ini dapat dijelaskan bahwa dalam penempatan suatu perkara diserahkan atau diamanatkan kepada pihak yang bukan ahlinya maka akan timbul suatu kehancuran. Hal ini sesuai dengan penempatan suatu posisi kerja harus disesuaikan dengan keahlian karyawan supaya bisa mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan profesionalitas karyawan. dengan rotasi kerja ini karyawan akan menambah ketrampilan dari berbagai bidang pekerjaan, pengalaman, kemampuan dan pengetahuan Bisa disimpulkan bahwa rotasi kerja mempengaruhi kinerja

karyawan secara positif. Dalam hal ini diartikan jika semakin sering karyawan mengalami rotasi kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan dapat mencegah kebosanan dalam bekerja.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka bisa di ambil sebuah kesimpulan bahwa hipotesis 3 mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al., (2021), Rizaldy & Barlian (2019) Sulastri & Uriawan (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Antares et al., (2020) juga memperkuat hasil dari penelitian ini yaitu dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Antares et al., (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orang Tua Surabaya, Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal dan nyaman.

Berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju pada item-item pertanyaan pada kuesioner penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa sudah terbangun sebuah lingkungan kerja yang cukup stabil dan baik bagi para karyawan yang bekerja disana. Bisa disimpulkan bahwa

lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dalam hal ini diartikan jika semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dalam bekerja.

Di dalam Al-Qur'an juga dijelaskan tentang lingkungan kerja yaitu terdapat pada surat Surat Al-Qasas ayat 77 yang berbunyi :

Surat Al-Qasas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” (Q. S. Al- Qasas : 77)

Quraishi Shihab menjelaskan bahwa ayat tersebut melarang untuk merusak lingkungan dan justru sebaliknya ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah. (Shihab, 2002:405).

Dalam islam seorang harus membangun hubungan yang baik agar suasana menjadi kondusif dan terciptanya nuansa kekeluargaan. Salah satu sikap yang perlu dibiasakan adalah saling menyapa dan membiasakan diri untuk selalu tersenyum. Jika dalam suatu lingkungan kerja pimpinan memiliki wajah yang kurang ramah dan banyak masalah, maka hal tersebut akan emmberikan pengaruh terhadap bawahan atau karyawan yang lainnya, sehingga kondisi lingkungan kerjanya menjadi kurang nyaman,(Hafifudin & hendri, 2003) Rasullullah SAW. Menyebutkan dalam hadist yaitu :

إِنَّكُمْ لَا تَسْعُونَ النَّاسَ بِأَمْوَالِكُمْ وَلَكِنْ لِيَسْعَهُمْ مِنْكُمْ بَسْطُ الْوَجْهِ وَ حُسْنُ الْخُلُقِ (رواه الحكيم)

Artinya : “Sesungguhnya kalian tidak bisa menarik hati manusia dengan harta kalian. Akan tetapi kalian bisa menarik hati mereka dengan wajah berseri dan akhlak yang mulia “(HR. Al Hakim).

Melalui lingkungan kerja yang baik akan mendorong gairah bekerja seorang karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja seorang karyawan. lingkungan kerja menjadi sarana dalam penghubung antara suatu instansi dengan karyawannya, pihak manajemen dapat melihat apakah perusahaan sudah layak beroperasi dan seberapa baik karyawan-karyawannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya bekerja sehingga mendapatkan *feedback* yang positif. Hal itu tidak mungkin terjadi apabila pihak manajemen kurang ahli dalam menilai dan mengevaluasi lingkungan kerjanya, dan berkurangnya kerja sama antar karyawan. lingkungan kerja akan tercipta tenang dan nyaman apabila semua pihak saling bersinergi dalam membentuk suatu keadaan yang layak untuk dijadikan tempat bekerja. Dengan didukung lingkungan kerja yang baik karyawan akan merasa lebih dihargai, sehingga memunculkan semangat dan membantu karyawan untuk lebih konsentrasi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) yang artinya *self efficacy* terbukti mampu memberikan pengaruh akan kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero). Semakin tinggi tingkat *self efficacy* pada diri seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero).
2. Rotasi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) yang artinya rotasi kerja terbukti mampu memberikan pengaruh akan kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero). Semakin tinggi atau semakin sering seorang karyawan mengalami rotasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero).
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) yang artinya lingkungan kerja terbukti mampu memberikan pengaruh akan kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero). Semakin baik dan kondusif kondisi lingkungan kerja disekitar karyawan dan maka karyawan akan merasa nyaman dan akan

kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) juga akan mengalami peningkatan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan sehingga bisa menjadi bahan pertimbangan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. INKA (Persero) *self efficacy* cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki seorang karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Rotasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, ketika seorang karyawan di rotasi maka akan menambah pengetahuan terhadap tugas lain serta kejenuhan dalam bekerja akan berkurang. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana jika lingkungan kerja karyawan cukup baik dan kondusif maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Peneliti ini hanya menggunakan 3 variabel independen, yaitu *self efficacy*, rotasi kerja dan lingkungan kerja dan juga untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Maka untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti *organizational citizenship behaviour*, komitmen organisasional, stres kerja, keterlibatan kerja dan lain sebagainya, serta diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat membandingkan kinerja karyawan pada objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. F. (2019). *Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating Pada PT. HOLA (Interio Home Furnishing Medan)*. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Abdulah, B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Ksatrya Jakarta. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40–55. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.47>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish : Yogyakarta.
- Ahiruddin, A. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES). *Jmms*, 4(1), 11–18. <https://doi.org/10.24967/jmms.v4i1.594>
- Akmalia, N. A. (2020). *Pengaruh Locus of Control (Lokus Kendali), Self-Efficacy (Efikasi Diri), dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor*. 2507(February), 1–9.
- Al-Romeedy, B. S. (2019). The role of job rotation in enhancing employee performance in the Egyptian travel agents: the mediating role of organizational behavior. *Tourism Review*, 74(4), 1003–1020. <https://doi.org/10.1108/TR-10-2018-0153>
- Alwisol. (2019). *Psikologi Kepribadian*. UMM:Malang.
- Ammy, B., & Mutholib. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja , Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (AKuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 1(3), 198–208.
- Antares, Z., Lestariningsih, M., & Kuntardina, A. (2020). Effect of Self Efficacy , Training , and Work Environment on Employee Performance Pt . Orang Tua of Surabaya. *International Conference on Business & Social Sciences*, 1(1), 693–708.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). *TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE EFFECT OF ROTATION OF POSITION , DISCIPLINE OF WORK , AND WORK LOAD ON THE EMPLOYEE PRODUCTIVITY PENDAHULUAN Pada Era Globalisasi saat ini kualitas sumber daya manusia sangat mempunyai dampak p ada bidang usaha di*. 9(3), 480–493.

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141. <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>
- Arvian, A., & Surya, R. (2020). Tempat Bekerja Dan Tinggal Untuk Kaum Milenial. *Jurnal Sains, Teknologi, Urban, Perancangan, Arsitektur (Stupa)*, 1(2), 1413. <https://doi.org/10.24912/stupa.v1i2.4449>
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (p. 63).
- Astuti, Permana, H., Harahap, F., & Budi. (2016). Hubungan Antara Efikasi *Jurnal Hisbah*, 13(1), 51–68.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Auliana, S., Supriyanto, A. S., & Harini, S. (2021). Understanding Teacher Performance Through Leadership Role, Work Environment, and Work Motivation. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 155–168. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/4180>
- Baro, E. E. (2012). Job rotation program evaluation: The Niger Delta University Library. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives*, 64(4), 388–404. <https://doi.org/10.1108/00012531211244743>
- Bastian, I. (2001). *Akuntansi Sektor Publik* (Edisi 1). Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM:Yogyakarta.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Candra, Y. (2019). Pengaruh Self-Efficacy Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(2), 94–105. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i2.59>
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Dewi, Y. P., & Mugiarto, H. (2020). Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Efikasi Diri Dalam Memecahkan Masalah Melalui Konseling Individu Di Smk Hidayah Semarang. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*,

6(1), 29. <https://doi.org/10.22373/je.v6i1.5750>

- EKA DESIANA, N. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2).
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal.*, 8(1), 1–15. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fauziah, F. (2016). *Pengaruh employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. INKABIZ Indonesia)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Gibson, James L, et al. (2012). *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. (14th Editi). New York : Mc Graw-Hill.
- Hafifudin, D., & hendri, tanjung. (2003). *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Hardani. Ustiawaty, J. A. H. (2017). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Issue April).
- Haris, D. A. (2010). *Etika Hamka Konstruksi Etik Berbasis Rasional-Religius*. PT. LkiS Printing Cemerlang : Yogyakarta.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). the Effect of Competence, Communication, and Work Environment on the Performance of Employees of Pt. Indotirta Suaka. *Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawan, S. (2020). *BUKU AJAR PERLUKAH ROTASI DAN PROMOSI JABATAN ? Diterbitkan oleh Jl . Mojopahit 666 B Sidoarjo ISBN : 978-623-6833-10-0 Copyright © 2020 . Authors All rights reserved.*
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337–347. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.617>

<https://quran.kemenag.go.id/sura/9/105>. (n.d.).

Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, J. H. (2021). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(3), 888–905. <https://doi.org/10.1108/APJML-03-2019-0138>

Indah, F. (2019). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* (Issue April). UIN Malang.

Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kampkötter, P., Harbring, C., & Sliwka, D. (2018). Job rotation and employee performance—evidence from a longitudinal study in the financial services industry. *International Journal of Human Resource Management*, 29(10), 1709–1735. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1209227>

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>

Kartika, K. (2021). *Keperawatan Bencana efektifitas Pelatihan bencana Pre Hospital Gawat Darurat Dalam Peningkatan Efikasi Diri Kelompok Siaga Bencana Dan Non Siaga* (1st ed.). DEEPUBLISH:Yogyakarta.

Khotimah, A. H. (2021). *Pengaruh self efficacy dan work engagement terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aji Vasthu Konstruksi*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/26440>

Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>

Manopo, D. T., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. (2018). Kinerja Karyawan Pada Pt . Jasarharja Putera Cabang Manado Effect of Job Rotation , Work Ethic and Job Characteristics on Employee Performance in Pt . Jasarharja Putera Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2738–2747.

Maringka, I. N. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal*

EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(2), 2251–2259.

Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*.
https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional

Mega, U. S. (2016). Peran Knowledge Sharing dalam Memperkuat Pengaruh Kompetensi dan Rotasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja SDM. *Semnas Fekon*, 263–269. <http://repository.ut.ac.id/6587/1/27-umar.pdf>

Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.

Nicolas, M. T., & Apollo, E. P. (2021). *Research in Business & Social Science Employees ' self -efficacy and work performance of employees as mediated by work environment*. 10(7), 1–15.

Nwakoby, C., & Bernard, A. U. (2016). Effect of Private Sector Investment on Economic Growth in Nigeria. *NG-Journal of Social Development*, 5(4), 150–167. <https://doi.org/10.12816/0033095>

Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, Vol 9(No 1), hal 83-98.

Priyantono, P. (2017). Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Independent Business Owner PT. Amway Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 131–151.

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Zifatama Publishing : Sidoarjo.

Purba, B. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) Oleh: *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Qadhi 'Iyadh. (2004). *Ikmalul Mu'allim Syarh Shohih Muslim*. .

Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*

Syariah, 7(2), 23. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>

- Ratnasari, H., & Yusnita, N. (2018). *Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Metraplaza*. 4(1), 75383.
- Rikayana, H. L. (2021). *Factors of Job Placement , Self-Efficacy , and Interpersonal Communication on Employee Performance at PT . Alima Usaha Samudera Shipyard Bulang Tanjungpinang*.
- Rivai & Basri. (2005). *Personal Appraisal*. Raja Grafindo Persada.
- Rizaldy, A. A., & Balian, N. A. (2019). Effect Of Leadership Style, Rotation Work And Work Environment On The Performance Of Employees In District Bappeda Lumajang. *Proceedings ...*, 2(2), 241–250. <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/255>
- Robbins, & Judge. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). London: Pearson Education Ltd.
- Rohmah, A. M. (2020). *Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/25705>
- Rusdiana, H. A., & Zaqiyah, Q. Y. (2021). *Manajemen Perkantoran Modern*. Penerbit Insan Komunika Jurusan Ilmu Komunikasi UIN SGD Bandung.
- Sadewi, A. I., Sugiharto, D., & Nusantoro, E. (2012). Meningkatkan Self Efficacy Pelajaran Matematika Melalui Layanan Penguasaan Konten Teknik Modeling Simbolik. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling - Theory and Application*, 1(2).
- Saputra, A. W., Prayekti, & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 4(1), 28–38.
- Sari, T. I. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). In *Skripsi*.
- Saryanto, & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang). *Journal of Management*, 1(4), 1–10.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Lentera Hati : Jakarta.

- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, B. (2003). *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Yosda Karya : Yogyakarta.
- Siregar, E. P. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 97–105. <http://stieaka.hopto.org/jbe/index.php/jbe33>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (1st ed.). Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288>
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT Caps.
- Supriyanto, A. ., & Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Kuesioner, Dan Analisis data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41. <https://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21124.33-41>
- Tanjung, W. M. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Triwardhana, T., & Saleh, C. (2014). *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember*. 1–6.

- Tumipa, V., & Rumokoy, F. S. (2018). the Role of Job Rotation Practices Towards Employee Performance in Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 898–907. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.19874>
- Untari, D., & Muliadi, W. (2019). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 110–116. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit SULITA, Bandung.
- Zahrina, H., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan Antara Efikasi Kerja Dengan Perilaku Mencari Bantuan Kerja Pada Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. *Empati*, 5(4), 660–666.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner Penelitian

Kepada Saudara/i Responden yang terhormat

Saya Aliza Miftahul Jannah mahasiswi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi, saya bermaksud untuk memohon bantuan Saudara/i untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy*, Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKA (Persero)”**. Diharapkan Bapak/Ibu bisa memberikan jawaban yang sejujurnya, karena identitas responden akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan dan kerjasama Saudara/i yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Saudara/i.

Hormat Saya,

Aliza Miftahul Jannah

NIM : 18510210

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda, sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin : Perempuan Laki-Laki

2. Usia : 20-30 Tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun >50 Tahun

3. Lama Bekerja : < 5 Tahun 6-10 Tahun
 11-15 Tahun >15 Tahun

4. Posisi/Unit Kerja :

5. Rotasi Terakhir : 2020-2022 2017-2019
 2013-2016 2010-2013
 < 2010

6. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma
 S1 S2
 S3

7. Status : Menikah Belum menikah

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu kolom jawaban yang 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

A. SELF EFFICACY

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa yakin terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa menyelesaikan tugas					
2	Saya bisa bersikap tenang dalam menghadapi situasi					
3	Saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik					

4	Saya mempunyai keyakinan yang kuat					
5	Saya menjadikan pengalaman masa lalu sebagai acuan untuk bertindak					
6	Saya mampu menilai kemampuan diri					
7	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan tantangan atau tugas yang dihadapi					
8	Saya merasa optimis dapat mengatasi tantangan-tantangan yang ada					
9	Saya dapat memperkuat komitmen untuk mencapai tujuan					

B. ROTASI KERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan keahlian saya					
2	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan saya					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
4	Saya mempunyai pengalaman yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					

	yang perusahaan berikan kepada saya					
5	Saya merasa cemas jika saya diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya					
6	Saya merasa acuh tak acuh atas pekerjaan yang saya kuasai					
7	Saya merasa terganggu dengan suara rekan kerja saya ketika sedang bekerja					
8	Saya merasa depresi jika saya dirotasi ke tugas lain					
9	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya yang monoton					
10	Saya merasa energi saya dalam bekerja mulai berkurang					

C. LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa nyaman dengan ruang kerja saya					
2	Saya merasa peralatan kerja yang disediakan sudah memadai					
3	Fasilitas yang disediakan oleh					

	perusahaan sudah mendukung kebutuhan saya					
4	Saya merasa adanya hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja saya					
5	Saya menghargai dan menghormati hubungan yang baik dengan atasan					
6	Saya dapat menjaga kerjasama dengan baik antar karyawan					

D. KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2	Saya teliti dalam bekerja					
3	Saya memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bekerja					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditargetkan					
5	Saya tepat waktu saat masuk dan pulang kantor					

6	Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan target					
7	Saya memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan tugas					
8	Saya terbuka menerima kritik atas kinerja saya					
9	Saya melakukan pekerjaan dengan cermat					
10	Saya menggunakan fasilitas kantor					
11	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya sendiri					
12	Saya bekerja sesuai dengan identitas saya					
13	Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya kerjakan					

7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	36
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
12	4	4	4	4	4	5	3	3	1	2	34
13	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	46
14	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
15	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	43
16	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
18	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	39
19	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
20	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	37
21	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	40
22	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	39
23	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
24	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35
25	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	36
26	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	37
27	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	39
28	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	34
29	5	4	4	5	2	4	3	4	3	3	37
30	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	42
31	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
32	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	43
33	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
34	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	41
35	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	43
36	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	41
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
38	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	43
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	42
41	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
42	4	5	4	4	2	2	5	4	4	4	38
43	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	44
44	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32

47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	36
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	40
53	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	46
54	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
55	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	43
56	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
58	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	39
59	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	36
60	4	4	3	3	2	4	4	5	4	2	35
61	4	4	4	4	1	4	2	1	4	2	30
62	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	39
63	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	34
64	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35
65	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	36
66	4	4	4	4	1	4	3	3	4	2	33
67	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	39
68	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	34
69	5	4	4	5	2	4	3	4	3	3	37
70	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	42
71	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
72	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	43
73	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
74	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	41
75	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	43
76	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	41
77	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
78	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	43
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	42
81	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	42
82	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
83	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	43
84	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
85	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	41
86	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	43

18	4	4	4	5	5	5	27
19	4	4	4	5	5	5	27
20	4	4	5	5	5	4	27
21	4	4	4	4	5	5	26
22	4	4	3	5	4	4	24
23	4	4	4	3	4	4	23
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	3	4	3	22
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	5	5	26
28	4	3	4	4	5	5	25
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	4	4	4	4	4	25
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	4	5	5	5	29
33	4	4	5	4	4	5	26
34	4	3	5	4	4	4	24
35	5	5	4	5	5	5	29
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	4	4	4	4	26
39	4	4	5	4	4	4	25
40	5	4	4	4	4	4	25
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	4	4	5	5	5	28
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	3	3	3	3	3	18
47	4	4	4	4	4	4	24
48	3	4	4	4	4	4	23
49	3	3	3	3	3	3	18
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	4	4	5	5	5	28
55	5	5	4	4	4	4	26
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	4	4	4	24

58	4	4	4	5	5	5	27
59	4	4	4	5	5	5	27
60	4	4	5	5	5	4	27
61	4	4	4	4	5	5	26
62	4	4	3	5	4	4	24
63	4	4	4	3	4	4	23
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	4	3	4	3	22
66	5	5	5	5	5	5	30
67	4	4	4	4	5	5	26
68	4	3	4	4	5	5	25
69	4	4	4	4	4	4	24
70	5	4	4	4	4	4	25
71	4	4	4	4	4	4	24
72	5	5	4	5	5	5	29
73	4	4	5	4	4	5	26
74	4	3	5	4	4	4	24
75	5	5	4	5	5	5	29
76	5	5	5	5	5	5	30
77	4	4	4	4	4	4	24
78	5	5	4	4	4	4	26
79	4	4	5	4	4	4	25
80	5	4	4	4	4	4	25
81	4	4	5	4	4	4	25
82	5	4	4	4	4	4	25
83	4	4	5	5	5	4	27
84	4	4	4	4	5	5	26
85	4	4	3	5	4	4	24
86	4	4	4	3	4	4	23
87	4	4	5	5	5	4	27
88	4	4	4	4	5	5	26
89	4	4	3	5	4	4	24
90	4	4	4	3	4	4	23
91	4	4	4	4	4	4	24
92	4	4	4	3	4	3	22
93	5	5	5	5	5	5	30
94	4	4	4	4	5	5	26
95	4	4	4	4	4	4	24
96	5	5	5	5	5	5	30
97	5	4	4	5	5	5	28

98	4	4	4	4	4	4	24
99	4	4	4	4	4	4	24
100	3	3	3	3	3	3	18
101	5	4	4	5	5	5	28
102	5	5	4	4	4	4	26
103	4	4	4	4	4	4	24
104	5	5	4	5	5	5	29
105	4	4	5	4	4	5	26

Data Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	TOTAL
1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	58
3	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	1	3	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
10	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	53
13	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	55
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
16	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	51
20	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5	2	3	4	47
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
22	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
23	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
24	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	50
25	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	46
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	52
27	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	46
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	50

29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
30	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	60
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
32	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	59
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	54
34	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	53
35	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	59
36	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	58
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
40	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	60
41	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	58
43	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	1	3	5	47
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
48	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
50	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
52	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	53
53	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	55
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
56	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	47
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	51
60	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5	2	3	4	47
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
62	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
63	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
64	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	50
65	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	46
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	52
67	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	46
68	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	50

69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
70	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	60
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
72	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	59
73	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	54
74	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	53
75	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	59
76	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	58
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
80	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	60
81	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	58
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
85	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	60
86	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	55
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
88	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	47
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
90	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
91	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	58
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
93	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	56
94	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	59
95	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	58
96	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	55
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
98	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	47
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
100	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
102	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	53
103	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	60
104	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	58
105	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	60

X1.7	Pearson Correlation	,442**	,599**	,741**	,573**	,464**	,702**	1	,719**	,678**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X1.8	Pearson Correlation	,529**	,452**	,493**	,501**	,344**	,624**	,719**	1	,872**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X1.9	Pearson Correlation	,549**	,336**	,627**	,539**	,468**	,645**	,678**	,872**	1	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
TotalX1	Pearson Correlation	,720**	,674**	,823**	,785**	,620**	,826**	,860**	,790**	,813**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	9

Rotasi Kerja (X2)

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,334*	,519*	,519*	,012	-,154	-,176	-,087	-,010	-,072	,317**

	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,903	,116	,072	,375	,916	,465	,001
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.2	Pearson Correlation	,334*	1	,582*	,249*	-,016	,181	,358*	,255*	,465*	,447**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,010	,873	,064	,000	,009	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.3	Pearson Correlation	,519*	,582*	1	,647*	,222*	,082	,292*	,065	,207*	,272**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,023	,406	,003	,508	,035	,005	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.4	Pearson Correlation	,519*	,249*	,647*	1	,116	-,237*	-,051	-,051	-,140	,025	,343**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000		,238	,015	,604	,602	,154	,803	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.5	Pearson Correlation	,012	-,016	,222*	,116	1	,059	,148	,164	,012	,042	,377**
	Sig. (2-tailed)	,903	,873	,023	,238		,547	,131	,095	,901	,670	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.6	Pearson Correlation	-,154	,181	,082	-,237*	,059	1	,376*	,255*	,481*	,339**	,445**
	Sig. (2-tailed)	,116	,064	,406	,015	,547		,000	,009	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.7	Pearson Correlation	-,176	,358*	,292*	-,051	,148	,376*	1	,419*	,469*	,557**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,072	,000	,003	,604	,131	,000		,000	,000	,000	,000

	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.8	Pearson Correlation	-,087	,255*	,065	-,051	,164	,255*	,419*	1	,309*	,366**	,528**
	Sig. (2-tailed)	,375	,009	,508	,602	,095	,009	,000		,001	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.9	Pearson Correlation	-,010	,465*	,207*	-,140	,012	,481*	,469*	,309*	1	,527**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,916	,000	,035	,154	,901	,000	,000	,001		,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.10	Pearson Correlation	-,072	,447*	,272*	,025	,042	,339*	,557*	,366*	,527*	1	,670**
	Sig. (2-tailed)	,465	,000	,005	,803	,670	,000	,000	,000	,000		,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
TotalX2	Pearson Correlation	,317*	,689*	,690*	,343*	,377*	,445*	,650*	,528*	,635*	,670**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,712	10

Lingkungan Kerja (X3)

Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	,757**	,413**	,594**	,578**	,570**	,810**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105
X3.2	Pearson Correlation	,757**	1	,436**	,545**	,501**	,485**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105
X3.3	Pearson Correlation	,413**	,436**	1	,381**	,499**	,456**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105
X3.4	Pearson Correlation	,594**	,545**	,381**	1	,758**	,708**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105
X3.5	Pearson Correlation	,578**	,501**	,499**	,758**	1	,863**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105
X3.6	Pearson Correlation	,570**	,485**	,456**	,708**	,863**	1	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	105	105	105	105	105	105	105
TotalX3	Pearson Correlation	,810**	,766**	,654**	,840**	,879**	,856**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105	105	105	105

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

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,031		,000	,000	,158	,002	,084	,081	,003	,903	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y6	Pearson Correlation	,205 [*]	,210 [*]	,314 ^{**}	,310 ^{**}	,481 ^{**}	1	,372 ^{**}	,238 [*]	,518 ^{**}	,227 [*]	,592 ^{**}	,588 ^{**}	,280 ^{**}	,620 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,036	,032	,001	,001	,000		,000	,015	,000	,020	,000	,000	,004	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y7	Pearson Correlation	,503 ^{**}	,226 [*]	,510 ^{**}	,389 ^{**}	,417 ^{**}	,372 ^{**}	1	,505 ^{**}	,317 ^{**}	,600 ^{**}	,412 ^{**}	,597 ^{**}	,378 ^{**}	,711 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y8	Pearson Correlation	,554 ^{**}	,287 ^{**}	,364 ^{**}	,369 ^{**}	,139	,238 [*]	,505 ^{**}	1	,650 ^{**}	,551 ^{**}	,050	,470 ^{**}	,585 ^{**}	,653 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,158	,015	,000		,000	,000	,612	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y9	Pearson Correlation	,525 ^{**}	,376 ^{**}	,439 ^{**}	,459 ^{**}	,297 ^{**}	,518 ^{**}	,317 ^{**}	,650 ^{**}	1	,422 ^{**}	,116	,449 ^{**}	,524 ^{**}	,702 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,000		,000	,239	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y10	Pearson Correlation	,606 ^{**}	,269 ^{**}	,434 ^{**}	,602 ^{**}	,170	,227 [*]	,600 ^{**}	,551 ^{**}	,422 ^{**}	1	,373 ^{**}	,344 ^{**}	,680 ^{**}	,734 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,000	,084	,020	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y11	Pearson Correlation	,137	,131	,341 ^{**}	,398 ^{**}	,171	,592 ^{**}	,412 ^{**}	,050	,116	,373 ^{**}	1	,606 ^{**}	,297 ^{**}	,549 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,162	,183	,000	,000	,081	,000	,000	,612	,239	,000		,000	,002	,000

	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y12	Pearson Correlation	,178	,313**	,580**	,405**	,283**	,588**	,597**	,470**	,449**	,344**	,606**	1	,362**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,069	,001	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y13	Pearson Correlation	,424**	,450**	,426**	,544**	,012	,280**	,378**	,585**	,524**	,680**	,297**	,362**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,903	,004	,000	,000	,000	,000	,002	,000		,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Total	Pearson Correlation	,654**	,585**	,733**	,736**	,499**	,620**	,711**	,653**	,702**	,734**	,549**	,705**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	13

Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,050	3,645		1,660	,100		
	Self Efficacy	,497	,089	,410	5,602	,000	,701	1,426
	Rotasi Kerja	,401	,092	,313	4,348	,000	,724	1,380
	Lingkungan Kerja	,448	,118	,266	3,807	,000	,772	1,295

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,87628328
Most Extreme Differences	Absolute		,126
	Positive		,085
	Negative		-,126
Test Statistic			,126
Asymp. Sig. (2-tailed)			,000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,061 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,055
		Upper Bound	,067
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,089	,045		1,999	,048
	Self Efficacy	,002	,001	,169	1,455	,149
	Rotasi Kerja	-,001	,001	-,114	-,998	,321
	Lingkungan Kerja	-,002	,001	-,186	-1,685	,095

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 5 : Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,050	3,645		1,660	,100
	Self Efficacy	,497	,089	,410	5,602	,000
	Rotasi Kerja	,401	,092	,313	4,348	,000
	Lingkungan Kerja	,448	,118	,266	3,807	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1403,169	3	467,723	54,905	,000 ^b
	Residual	860,393	101	8,519		
	Total	2263,562	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Self Efficacy

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,609	2,91869

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Self Efficacy

Lampiran 6 : Surat Ijin Penelitian



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

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : www.uin-malang.ac.id Email : info@ui-malang.ac.id

Nomor : B-825/FEK.1/PP.00.9/04/2021 26 April 2022
Lampiran : -
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.
Pimpinan PT. INKA (Persero)
Jalan Yos Sudarso No. 71 Madiun
di
Tempat

Assalamu`alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Aliza Miftahul Jannah
NIM : 18510210
Program Studi : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Contact Person : 081266280432
Judul Penelitian : Pengaruh Self Efficacy, Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKA (Persero)

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu`alaikum Wr.Wb

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Kasubag. Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni,
4. Arsip.



SURAT KETERANGAN

No. 145/211/INKA/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : ALIZA MIFTAHUL JANNAH
NIM : 18510210
Institusi : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
Jurusan : MANAJEMEN

Telah selesai melaksanakan PENELITIAN di PT Industri Kereta Api
(Persero) Madiun, mulai tanggal 24 Mei 2022 - 7 Juni 2022.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Madiun, 7 Juni 2022

PT INDUSTRI KERETA API (Persero)
SM Perencanaan, Pengelolaan dan Pengembangan SDM

A blue circular stamp with the text "PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO) INDONESIA" around the perimeter. Overlaid on the stamp is a blue ink signature. Below the stamp, the name "SIGIT SUGIARTO" is printed in a bold, black, sans-serif font.

SIGIT SUGIARTO

PT INDUSTRI KERETA API (Persero)

Kantor Pusat : Jl. Yos Sudarso No. 71 Madiun, Telp. (62-351) 452271 - 74, Facs. (62-351) 452275, Website : www.inka.co.id, email : sekretariat@inka.co.id
Kantor Perwakilan : Menara Taspen Lt. 3 Jl. Jend Sudirman Kav. 2 Jakarta, Telp. (62-21) 2514424, Facs. (62-21) 2514423 email : inkajkt@inka.co.id

Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian



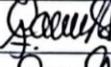
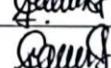
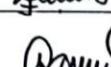
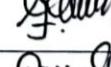
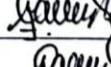
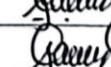
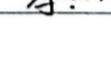




Lampiran 8

BUKTI KONSULTASI

Nama : Aliza Miftahul Jannah
 NIM/Jurusan : 18510210/Manajemen
 Pembimbing : Rini Safitri, SE., MM., MBA
 Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy*, Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INKA (Persero)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	19 November 2021	Pengajuan Judul	
2	16 Desember 2021	ACC Judul	
3	5 Januari 2022	Konsultasi BAB 2	
4	24 Januari 2022	Konsultasi BAB 1	
5	10 Februari 2022	Konsultasi BAB 3	
6	22 Februari 2022	Konsultasi Kuesioner Penelitian	
7	16 Maret 2022	ACC Proposal	
8	25 Maret 2022	ACC Seminar Proposal	
9	8 Juni 2022	Konsultasi BAB 4 dan 5	

Malang, 16 Juni 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



Muhammad Sulhan S.E. M.M
 NIP. 19740604 200604 1 002

Lampiran 9**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Aliza Miftahul Jannah
Tempat, tanggal lahir : Madiun, 19 Oktober 1997
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jalan Tanjung Manis Gang 3 No 12 RT 09 RW 03
Kecamatan Taman Kota Madiun
Telepon/Hp : 081266280432
E-mail : alizajannah19@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2010 : MI Islamiyah Madiun
2011-2017 : Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 3
2018-2022 : S1 Manajemen UIN Malang

Pendidikan Non Formal

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Malang
2019-2020 : English Language center (ELC) UIN Malang

Pengalaman Organisasi Dan Kerja

2016-2017 : Pengurus Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM)
Bagian Koperasi Dapur
2017-2018 : Mengajar sebagai guru pengabdian di Pondok Pesantren
Darul Istiqomah Bondowoso
2020-2021 : Anggota KRS-PMI UIN Malang
2021 : Praktek Kerja Lapangan di PT. Sentral Fintek Indonesia



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Aliza Miftahul Jannah
NIM : 18510210
Handphone : 081266280432
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : alizajannah19@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy*, Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKA (Persero) Madiun

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	26%	6%	6%

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

Malang, 11 Juli 2022
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M
198710022015032004