

**ANALISIS PENGARUH ROTASI KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. EXINDO WIRATANTRA PERKASA
NGANJUK**

SKRIPSI



Oleh :

VIKI MAULIDIA HILMI

NIM : 17510239

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**ANALISIS PENGARUH ROTASI KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. EXINDO WIRATANTRA PERKASA
NGANJUK**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

VIKI MAULIDIA HILMI

NIM : 17510239

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exindo Wiratantra Perkasa
Nganjuk

SKRIPSI

Oleh

Viki Maulidia Hilmi

NIM : 17510239

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Desember 2021

Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exindo Wiratantra Perkasa
Nganjuk

Oleh

VIKI MAULIDIA HILMI

NIM : 17510239

Telah diseminarkan Pada 30 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Penguji I

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003



2. Penguji II

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd

NIP. 197809292014111001



3. Penguji III

Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002



Disahkan Oleh:



Ketua Program Studi,

Muhammad Sulhan, SE, MMNIP.

197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Viki Maulidia Hilmi
NIM : 17510239
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/SI MANAJEMEN

menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada program studi Sarjana (SI) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk

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 tanggungjawab saya sendiri.

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

Malang, Desember 2021



LEMBAR PERSEMBAHAN

Teruntuk Ummi, Abi dan kakak-kakakku yang tetap dan selalu bersedia menjadi rumah serta tujuanku bagaimanapun keadaanmu.

Teruntuk Alm. Abah Kholil Ma'ruf manusia terbaik yang selalu sabar dan selalu memberikan segala yang terbaik untukku dimasa hidupnya.

Serta untuk kalian semua yang telah hadir dalam drama dunia pendidikanku, apapun peran kalian, aku berterimakasih.

Last but not least, i wanna thank me. I wanna thank me for believing me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for never quitting, i wanna thank me for always being a giver and tryna give more right than wrong, i wanna thank me for just being me at all times

I did it

MOTTO

Done is Better than Perfect

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta melimpahkan taufiq-Nya dalam bentuk kesehatan, kekuatan dan ketabahan, sehingga penulis serta dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk**” Tidak lupa penulis sampaikan sholawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabatnya, para tabi’in dan pengikutnya sampai akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Syahirul Alim, MM. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Joko Surono dan Ibu Badi’atul Umaiyyah selaku ayah dan ibu tercinta atas doa, dukungan material maupun non material, serta pemberi motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Kakak Iluk dan Kakak Ulum yang selalu membantu, mendukung, membimbing serta memotivasi saya.
8. Seluruh teman-teman manajemen Angkatan 2017 yang telah berjuang bersama dan terus memberi semangat dalam terselesaikannya skripsi ini.
9. Seluruh sahabat dan teman-teman saya yang telah andil dalam cerita suka duka dunia pendidikan saya .

Tiada balasan yang dapat penulis berikan selain doa dan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya, semoga Allah SWT Menerima amal baik dan memberi balasan yang setimpal atas segala jerih payahnya dan semoga kita semua dalam perlindungan-Nya. Amin. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap dengan tulisan sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Amin Ya Rabbal ‘Alamin

Malang, 10 Desember 2021
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN LEMBAR PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR.....	
ABSTRAK.....	
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	4
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Empiris.....	10
2.2 Kajian Teoritis.....	18
2.2.1 Rotasi Kerja.....	18
2.2.2 Motivasi Kerja.....	22
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	26
2.2.4 Kinerja Karyawan	29
2.3 Kerangka Konseptual.....	33
BAB III.....	35
METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	35
3.2 Lokasi Penelitian	35
3.3 Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1 Populasi	35
3.3.2 Sampel.....	36
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	36

3.5 Data dan Jenis Data	36
3.6 Teknik Pengambilan Data.....	36
3.7 Skala Pengukuran	37
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.8.1 Variabel Bebas/Independent Variable (X)	37
3.8.2 Variabel Terikat/Dependent Variabel (Y)	38
3.9 Teknik Analisis Data	41
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
4.1 Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Hasil Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Outer Model.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 <i>Inner Model (Measure of Fit Structural Model)</i> ..	Error! Bookmark not defined.
4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Rotasi Kerja Berpengaruh Terhadap Keputusan Pembelian.	Error! Bookmark not defined.
4.2.2 Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Keputusan Pembelian	Error! Bookmark not defined.
4.2.3 Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
BAB V.....	Error! Bookmark not defined.
PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Hilmi, Viki Maulidia. 2021. SKRIPSI. Judul: “Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk”

Pembimbing : Syahirul Alim, MM

Kata Kunci : Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi, karena Sumber Daya Manusia dapat memberikan kinerja yang efektif dan efisien bagi suatu organisasi. Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh rotasi kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan gambaran empiris serta kontribusi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasa kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Exindo Wirantantra Perkasa Nganjuk dengan total 70 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 70 orang dengan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Hasil penelitian ini rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Hilmi, Viki Maulidia. 2021. THESIS. Title: "Analysis of the Effect of Job Rotation, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk"

Supervisor : Syahirul Alim, MM

Keywords : Job Rotation, Work Motivation, Job Satisfaction and Performance

Human Resources is a very valuable asset for every organization, because Human Resources can provide effective and efficient performance for an organization. Efforts to improve employee performance can be influenced by several things such as job rotation, work motivation and job satisfaction.

This study aims to analyze and determine the effect of job rotation (X1), work motivation (X2), job satisfaction (X3) on employee performance (Y). The benefit of this research is to provide an empirical picture as well as to contribute to further research related to job rotation, work motivation and job satisfaction on employee performance. The population in this study were all employees of PT. Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk with a total of 70 employees. The sample used was 70 people with saturated sampling technique. The method of data collection is done through the distribution of questionnaires or questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear analysis using SPSS tools.

The results of this study that job rotation, work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance.

الملخص

حلمي ، فيكي موليديا. 2021. أطروحة. العنوان: "تحليل تأثير التدوير الوظيفي ، والدوافع المهنية والرضا الوظيفي على أداء الموظف

المشرف: ساهر العليم

الكلمات المفتاحية: التناوب الوظيفي ، الدافع للعمل ، الرضا الوظيفي والأداء

تعتبر الموارد البشرية من الأصول القيمة للغاية لكل مؤسسة ، لأن الموارد البشرية يمكن أن توفر أداءً فعالاً وفعالاً للمؤسسة. يمكن أن تتأثر جهود تحسين أداء الموظف بعدة أشياء مثل التناوب على الوظائف ، والدافع على العمل والرضا الوظيفي.

، والرضا الوظيفي (X2) ، ودوافع العمل (X1) تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وتحديد تأثير التدوير الوظيفي تتمثل فائدة هذا البحث في تقديم صورة تجريبية بالإضافة إلى المساهمة في مزيد (Y) على أداء الموظف (X3) من البحث المتعلق بالتناوب الوظيفي وتحفيز العمل والرضا الوظيفي عن أداء الموظف. كان السكان في هذه مع 70 موظفًا. كانت العينة PT. Exindo Wirantra Perkasa Nganjuk الدراسة جميعًا من العاملين في شركة المستخدمة 70 شخصًا باستخدام تقنية أخذ العينات المشبعة. تتم طريقة جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات أو الاستبيانات. تقنية تحليل البيانات المستخدمة هي التحليل الخطي المتعدد باستخدام أدوات SPSS.

وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن للتناوب الوظيفي والتحفيز على العمل والرضا الوظيفي أثر إيجابي ومعنوي على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi erat kaitannya dengan apa yang telah dihasilkan oleh manajemen yang ada di organisasi tersebut. Hal ini tidak lepas kaitannya dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset yang tidak ternilai besarnya bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan organisasi satuan kerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu bagaimana seharusnya mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam kuantitas dan kualitas yang tepat.

Peningkatan kualitas tenaga kerja sangatlah penting bagi sebuah organisasi karena organisasi akan sangat mengalami kesulitan untuk mencapai kesuksesan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas tenaga kerjanya menunjukkan bahwa potensi dan kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan organisasi. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dapat dilakukan melalui proses rotasi kerja, memotivasi karyawan yang terus-menerus dan mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga nantinya akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Permasalahan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu hal yang sangat krusial sekali dalam pengembangan kinerja perusahaan. Akan tetapi sekalipun demikian banyak lembaga usaha atau perusahaan yang mengabaikan peningkatan kualitas SDM yang hanya mengandalkan seiring berjalannya waktu para karyawan dapat menambah skill dan wawasan kerja seadanya. Padahal jauh daripada itu ada sesuatu yang lebih pinsipal dan ergent apabila pihak perusahaan dihadapkan pada suatu kebutuhan SDM yang unggul dan berkualitas, yakni tidak lepas suatu hal yang mutlak melalui perencanaan dan pengembangan SDM. Sehingga keberadaannya menjadi asset berharga yang dapat memberikan kontribusi besar dalam berkelanjutan hidup atau bahkan ekspansi suatu perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi. Kinerja menggambarkan seberapa kompeten seorang individu dalam melakukan pekerjaan dimana berhasil atau tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Namun, untuk menciptakan SDM yang memiliki dedikasi tinggi dalam kerjanya pihak organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek sehingga nantinya akan memicu adanya kepuasan kerja.

Dalam kinerja karyawan ada beberapa hal yang mempengaruhinya salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam suatu organisasi, karena kepuasan kerja berkaitan erat dengan sifat pekerja seperti malas, apatis, raji, semangat, dan lain sebagainya. Apabila tercipta keselarasan antara kebutuhan karyawan dengan fasilitas yang disuguhkan oleh organisasi, tentunya akan menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi begitupun sebaliknya. Ketidakpuasan dalam dunia kerja dapat ditandai dengan prestasi kerja yang rendah yang tentunya merugikan pihak perusahaan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena berawal dari kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka akan mendorong kinerja yang baik dari dalam dirinya. Hal ini dibenarkan oleh penelitian-penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilakukan oleh Sudiyanto (2020), Steven dan Partono (2020), Sutanto dan Hidayat (2019), Sari dan Susilo (2019), Muliadi, Suaib dan Gunawan (2018), Damayanti, Hanafi dan Cahyadi (2018), Chotimah (2018). Namun ada juga penelitian yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang disampaikan oleh Wardana dan Pratama (2017), Santoso (2013), dan Abidin (2016).

Selain kepuasan kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu rotasi kerja. Rotasi kerja Fahmi (2016:80) mengungkapkan bahwa rotasi kerja merupakan pemindahan posisi kerja atau jabatan satu ke jabatan yang lainnya. Hal tersebut guna membangun kompetensi dari karyawan sehingga

diharapkan karyawan mampu mengenali lingkungan dan posisi kerjanya dengan baik. Selain itu, rotasi kerja diharapkan mampu mendorong agar karyawan tetap positif dan kreatif, menambah pengalaman kerja, dan mengemban potnsi dibidang baru. rotasi kerja dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebab Implikasi manajerial yang dapat dilakukan berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai diantaranya meningkatkan kualitas rotasi pegawai dengan meningkatkan produktivitas dan mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik serta menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan, kinerja pegawai dapat diukur secara kontinue untuk mengetahui prestasi kerja pegawai serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan dan hasil kinerja untuk menjamin konsistensi.

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai disampaikan oleh Megantara, Suliyanto dan Purnomo (2019), Chotimah (2018), Rahman dan Solikhah (2016), Rahman (2016), Monic (2014). Namun ada penelitian yang mengatakan sebaliknya. Rotasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini disampaikan oleh Aini dan Tulus (2015).

Selain rotasi kerja motivasi juga memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wahjono (2010:78) motivasi merupakan serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku individu. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Mencari rezki yang halal dengan agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan begitu pentingnya mencari rezki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya.

Dalam suatu organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti upah, situasi kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan lainnya. Dengan adanya motivasi tentunya akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga memberikan profit yang baik terhadap organisasi. Motivasi dikatakan mampu meningkatkan kinerja pegawai oleh beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh Nagib dan Suwarsi (2019), Ekhsan (2019), Megantara, Suliyanto dan Purnomo (2019). Namun ada juga penelitian yang menyebutkan bahwa motivasi kerja sama sekali tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini disampaikan oleh Aini dan Tulus (2015), Chotimah (2018).

PT. Exindo Wiratantra Perkasa merupakan suatu perusahaan di Nganjuk Jawa Timur yang bergerak dalam bidang koperasi, properti dan juga transportasi darat yang berdiri sejak tahun 2018. Sebagai perusahaan baru, tentunya PT. Exindo memerlukan banyak sekali evaluasi untuk lebih maju keepannya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, meskipun tergolong dalam perusahaan baru faktanya PT. Exindo wiratantra Perkasa mampu berkembang pesat dan terus maju dalam kurun waktu 3 tahun ini. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengkaji faktor-faktor apa sajakah yang mampu mendorong PT. Exindo untuk terus maju.

PT. Exindo Wiratantra Perkasa sangat menyadari bahwa sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi perusahaan tersebut sehingga perusahaan tersebut sangat memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahasnya dalam bentuk skripsi yang berjudul

“Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka penulis akan merumuskan permasalahan tersebut sebagai berikut :

1. Apakah Rotasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa ?
2. Apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa ?
3. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Rotasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa

1.1 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris untuk penelitian selanjutnya
 - b. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian yang berkaitan dengan rotasi kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya

b. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan atau acua di masa depan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini, digunakan oleh peneliti sebagai referensi untuk perbandingan dan motivasi. Hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Nikmatul Chotimah (2018), meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan di PT. GDC Multisarana. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Riski Damayanti, Agustina Hanafi dan Afriyadi Cahyadi (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan.

Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Andriani Muliadi, Eka Suaib dan Gunawan (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; selain itu, kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Eka Pariyanti, Rinnanik dan Tri Mardiono (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Intervening Pada PT. Federal International Finance (FIF). Berdasarkan uji hipotesis didapatkan hasil Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance. Sedangkan untuk Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Ilma Megantara, Suliyanto dan Ratno Purnomo (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai diantaranya meningkatkan kualitas rotasi pegawai dengan meningkatkan produktivitas dan mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik serta menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan, kinerja pegawai dapat diukur secara kontinue untuk mengetahui prestasi kerja pegawai serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan dan hasil kinerja untuk menjamin konsistensi.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ekhsan (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Mardiyana, Aftoni Sutanto dan Abdul Choliq Hidayat (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Zeilda Nagib dan Sri Suwarsi (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Kantor Cabang Sudirman Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Sudirman Bandung. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Sudirman Bandung. Vvariabel sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Sudirman Bandung.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Hartono Jessie Steven dan Arif Partono (2020) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Kesebelas, penelitian yang dilakukan oleh Totok Sudiyanto (2020) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sedangkan secara parsial kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel, indikator atau faktor penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Nikmatul Chotimah (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan di PT. GDC Multisarana.	Budaya Organisasi, Motivasi, Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.	Motivasi kerja dan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.	Riski Damayanti, Agustina Hanafi dan Afriyadi Cahyadi (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang).	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Analisis data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda.	Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Andriani Muliadi, Eka Suaib dan Gunawan (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur.	Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	Analisis data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda.	Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Eka Pariyanti, Rinnanik dan Tri Mardiono (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Federal International Finance (FIF).	Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear sederhana.	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan untuk Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Ilma Megantara, Suliyanto dan Ratno Purnomo	Budaya Organisasi, Rotasi	Penelitian ini menggunakan pendekatan	Budaya organisasi tidak

	(2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai.	Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.	kuantitatif dengan teknik analisis jalur dengan software SPSS 17.	berpengaruh terhadap motivasi kerja, rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
6.	Muhammad Ekhsan (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda.	Motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.
7.	Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai	Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Jenis penelitian ini merupakan <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Citizenship

	Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)			Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.
8.	Mardiyana, Aftoni Sutanto dan Abdul Choliq Hidayat (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta.	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.	Analisis data yang digunakan dalam penelitian yang bersifat penelitian kuantitatif ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh

				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Zeilda Nagib dan Sri Suwarsi (2019). Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Kantor Cabang Sudirman Bandung	Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.	Analisis data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji-t dan uji F.	Variabel sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Hartono Jessie Steven dan Arif Partono (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur.	Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
11.	Totok Sudiyanto (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai	Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji	Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

	Banyuasin.		multikolinearitas, uji korelasi, uji F, uji t, dan uji determinasi.	
--	------------	--	---	--

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Rotasi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Rotasi Kerja

Menurut (Hasibuan 2002:102) Mutasi atau Rotasi Pekerjaan adalah suatu posisi/jabatan/tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Rotasi pekerjaan merupakan perpindahan peserta karyawan manajemen dari departemen ke departemen untuk memperluas pemahaman mereka akan semua bagian bisnis. Sutrisno (2009:75) juga mendefinisikan bahwa Rotasi kerja adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Setiap tenaga kerja dapat mengalami kejenuhan pada pekerjaannya dan terutama pada mereka yang tidak dilakukan rotasi kerja. Sedangkan menurut Saravani, dkk (2013) rotasi kerja merupakan pendekatan yang paling penting untuk desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rotasi kerja adalah perpindahan seseorang dari suatu posisi atau jabatannya dari satu departemen ke departemen yang lainnya. Hal itu bertujuan untuk memperluas pemahaman seorang karyawan pada semua lini bisnis.

2.2.1.2 Tujuan Rotasi Kerja

Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Schuhmacer, dkk, (2014) menyebutkan bahwa rotasi kerja merupakan pertukaran pekerja yang di jadwalkan atau timbal balik atas tugas perusahaan Ini pada dasarnya memiliki tiga tujuan yaitu:

1. Meningkatkan keserbagunaan karyawan. Ini sangat berguna dalam menjangkau pekerjaan yang berulang-ulang.
2. Menciptakan pemahaman hubungan proses di hulu dan di hilir dalam tugasnya.
3. Target pengembangan staf junior sehingga menjadi sinyal penting yang diberikan bahwa karyawan internal juga akan menerima peluang karir yang kongkrit.

Sedangkan Menurut Wahyudi (2002:167), secara khusus tujuan dari rotasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil (*personal stability*).
2. Membuka kesempatan untuk pengembangan 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, 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 job rotation 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.
5. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja. Suatu job rotation dapat dipergunakan untuk memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada tenaga kerja yang berprestasi.
6. Membuka kesempatan 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, job rotation dapat dijadikan alat untuk menghukum.

Hasibuan (2002:102) juga 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 karier 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.

Dari berbagai pendapat yang disampaikan oleh para ahli maka dapat disimpulkan tujuan dari diadakannya Rotasi kerja adalah untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja baru bagi karyawan, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan dan juga sebagai salah satu upaya menghindarkan karyawan dari rasa jenuh dalam bekerja.

2.1.1.1 Indikator Rotasi Kerja

Diukur dengan kuisioner yang menggunakan indikator rotasi jabatan seperti yang dikemukakan Manullang (2000:68). Indikator tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Menghindari kejenuhan agar tidak bosan.
- b. Menambah pengetahuan dan keterampilan.
- c. Mempertinggi semangat kerja karyawan.
- d. Meningkatkan rasa tanggung jawab yang lebih besar.

Sedangkan menurut Edwin (2013), indikator pelaksanaan rotasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan tolak ukur dilakukannya Rotasi kerja, karena pengalaman karyawan akan mempengaruhi dengan hasil kerja karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki pengalaman, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan yang baru.

2. Pengetahuan

Tolak ukur lain untuk dilakukan Rotasi kerja yaitu dengan melihat pengetahuan karyawan. Semakin rendahnya pengetahuan karyawan akan membuat perusahaan atau organisasi mencarikan cara untuk mengatasi hal tersebut, salah satu cara ialah dengan rotasi kerja.

3. Kebutuhan

Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba karyawan mengundurkan diri, maka organisasi berhak untuk merotasi karyawannya.

2.2.1.3 Manfaat Rotasi Kerja

Manfaat dari rotasi jabatan yang direncanakan adalah :

1. Memberikan gambaran umum tentang sudut pandang organisasi
2. Mendorong kerja sama antar departemen.
3. Rotasi jabatan melibatkan perpindahan peserta dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya.

Manfaat dari rotasi kerja menurut Wahyudi (2002) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan latar belakang umum tentang organisasi, dan karenanya memberikan sudut pandang yang bersifat organisasional.
2. Mendorong kerja sama antar departemen/unit kerja karena para manajer telah melihat banyak segi persoalan yang dihadapi organisasi.
3. Memperkenalkan sudut pandang yang segar secara periodik kepada berbagai unit kerja.
4. Mendorong keluwesan organisasi melalui penciptaan sumber daya manusia.
5. Mampu melaksanakan penilaian prestasi secara komparatif dengan lebih objektif.
6. Memperoleh keunggulan dari on the job training dalam situasi.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku

yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2001: 252). Sedangkan menurut Rivai (2003) motivasi dapat dikatakan sebagai kemauan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan yang ditentukan. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan cara tertentu sebagai wujud seseorang yang memiliki motivasi keberhasilan yang tinggi.

Kekuatan motivasi kerja tercermin dalam upaya personel untuk bekerja keras. Pengeluaran upaya ini mungkin menghasilkan prestasi yang baik atau mungkin juga sebaliknya, karena paling tidak ada dua faktor penting yang harus benar jika upaya akan diubah menjadi prestasi. Pertama, tenaga kerja harus mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Faktor kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi prestasi.

Para pekerja sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak selalu memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan para pekerja umumnya akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi sehingga bisa diberi tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas mereka, karena sudah punya dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka.

2.2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja adalah untuk mendorong, menggugah, menggerakkan semangat seseorang agar muncul kemauan melakukan suatu kegiatan sehingga mencapai hasil atau tujuan maksimal (Purwanto, 2006:73). Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan kedisiplinan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan agar karyawan bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya upaya-upaya dalam meningkatkan motivasi kepada para karyawan bertujuan untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Sebagaimana firman Allah dalam QS Ali-'Imran ayat 104

وَلْيَتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya : “Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang mengajak kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar, dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Mencari rezki yang halal

dengan agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan begitu pentingnya mencari rezki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Jadi, tidak ada kata malas atau tidak serius bagi seorang muslim dalam bekerja. Motivasi kerja dalam Islam bukan mencari uang semata, tetapi serupa dengan seorang mujahid, diampuni dosanya oleh Allah Swt, dan tentu saja hal ini adalah sebuah kewajiban seorang hamba kepada Allah Swt. Sebagaimana diriwayatkan dalam hadits al- Thabrani dan al-Baihaqi “ mencari rezki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu seperti shalat, puasa. Dan lain-lain. (HR. al-Thabrani dan al-Baihaqi).

2.2.2.3 Faktor Motivasi Kerja

Menurut Swasto (2011:102), beberapa faktor yang memicu timbulnya motivasi adalah :

1. Teknis dalam suatu organisai
2. Struktur sosial
3. Dorongan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
4. Imbalan atas suatu pekerjaan yang dilakukan
5. Dukungan atar karyawan sebagai anggota suatu organisasi

Menurut Agung Santoso (2004:147-148) Adanya pengakuan dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan akan melakukan dengan penuh tanggung jawab dan dengan senang hati mencari tantangan untuk melakukan pekerjaannya secara optimal.

1. Kesempatan bersaing secara positif dimana karyawan akan dengan sendirinya akan menciptakan suasana persaingan untuk menunjukkan performance kerja kepada atasannya dengan memberikan penilaian yang seadil mungkin.

2. Memberikan hak formal secara adil yaitu dengan memberikan hak-hak secara normatif dengan standart yang sama tanpa membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
3. Memberikan peran serta kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, misalnya dengan memberikan kesempatan untuk mengadakan kegiatan lain yang membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.
4. Rasa hormat, terdiri atas berbagai unsur dan merupakan bagian yang penting dalam praktik kerja Apabila ingin memotivasi orang lain. Rasa hormat membuat orang merasa bahwa mereka mempunyai arti dan penting bagi organisasi.
5. Pengakuan, faktor motivasi ini mencakup lebih dari satu unsur. Termasuk di dalamnya adalah penghargaan karena telah melakukan sesuatu dan atas perilaku hariannya.
6. Tanggung jawab, jika menginginkan orang termotivasi, harus merasa bahwa potensi mereka dikenali.
7. Rekreasi, semua tahu bahwa Rekreasi benar-benar dapat membangkitkan semangat jika dilakukan saat bekerja.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Windryanto (2004:80) Kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Menurut Handoko (2000:193) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yaitu gaji, rekan kerja, atasan, pekerjaan, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat dari ahli di atas, maka dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli di atas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis

2.2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2009:119) menyatakan ada lima factor kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan. Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.
2. Kepuasan terhadap Imbalan. Dimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu.
3. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan. Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja. Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
5. Kesempatan Promosi. Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

2.2.3.3 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron (2003, dalam Wibowo, 2012) menjelaskan tentang beberapa indikator untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu :

1. Membuat pekerjaan menyenangkan
2. Orang dibayar dengan jujur

3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya
4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

2.2.3.4 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surah At-Taubah ayat 105, yaitu :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنذِرُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Dalam tafsir Al-Mishbah surah At-Taubah ayat 105, yaitu Allah menegaskan bahwa Allah memperhatikan amal kita. Kita tidak lepas dari mata Allah Swt, dan di waktu Rasul Saw hidup, beliau pun melihat dan kaum yang beriman pun melihat, sebab itu orang yang beriman, tidak akan menyorakkan ke hilir ke mudik bahwa dia berjasa dan dia kerja keras dan dia akan bekerja diamdiam di tempat sunyi, namun akhirnya pekerjaan yang baik itu akan diketahui orang juga. Memang kadang-kadang sesama manusia ada yang dengki, iri hati dan tidak mau mengakui jasa baik seorang yang bekerja. Janganlah itu diperdulikan sebab penghargaan dari Allah dan Rasul dan orang yang beriman adalah yang lebih tinggi nilainya dari pada hanya hasrat dengki manusia. Dan cobalah fikirkan dengan tenang, kita bekerja yang baik, beramal yang shalih dalam dunia ini, tidak lain karena memang yang baik itulah yang wajib kita kerjakan. Dibalik yang baik adalah yang buruk, jalan tengah diantara baik dengan buruk tidaklah ada. Dan kita harus berusaha supaya jangan bekerja campur-aduk

baik dan buruk. Itu pula sebabnya maka sendi dari amal itu wajib dipupuk yaitu, iman. Iman yang subur niscaya menimbulkan amalan yang baik “Dan akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (M. Shihab Quraish, 2002)

Sebagaimana ayat di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam. Dalam bekerja hendaknya tidak semata-mata berusaha untuk mendapatkan imbalan yang tinggi tetapi, harus juga memperhatikan amal perbuatan, sikap terhadap sesama pegawai dan saling membantu dalam hal kebaikan misalnya dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan agar diselesaikan bersama dengan penuh semangat dan tanggung jawab bersama hal ini bisa meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kepuasan dalam bekerja maksudnya apabila melakukan pekerjaan bersama-sama maka pekerjaan akan terasa ringan dan hasilnya memuaskan. Tetapi, jika di tempat kerja ada rekan kerja yang merasa tersaingi atau iri dengan kedudukan kita itulah yang dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan tidak betah di tempat kerja sehingga hasil pekerjaan kurang memuaskan. Maka, dari itu harus menjaga hubungan sesama rekan kerja, saling menghargai, saling membantu serta bekerja sambil beramal dengan cara melakukan pekerjaan dengan penuh keikhlasan.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut As'ad (1998) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut

Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment). Menurut Dharma (1991) dalam Sani dan Maharani (2013:312) tolak ukur dari kinerja karyawan bisa dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Menurut Rivai dan Basri (2005) ragam kinerja dipengaruhi dua hal yaitu perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Ragam kinerja karena perubahan lingkungan eksternal akan lebih sulit diperkirakan karena tidak dapat dikontrol oleh perusahaan. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi adalah letak geografis, etos kerja, etika kerja, kinerja perekonomian, hukum, politik, dan sosial. Ragam kinerja yang dipengaruhi oleh letak geografis berhubungan dengan waktu kerja, waktu senggang, jenis tunjangan yang ditawarkan oleh perusahaan, tingkat stress, atau masalah pribadi yang muncul di tempat kerja. Ragam kinerja yang dipengaruhi oleh etos kerja dan etika kerja menggambarkan sikap umum karyawan dan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi

2.2.4.2 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah adanya motivasi, karena motivasi merupakan bentuk dari suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi dan kondisi dalam suatu lingkungan kerja. Karena dengan adanya motivasi yang kuat mampu mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain motivasi, faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya faktor internal dan eksternal. Dimana faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifa atau kepribadian seseorang, sedangkan faktor eksternal faktor yang berasal dari lingkungan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku

Sedangkan menurut Shella (2019) factor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah :

1. Rotasi Kerja

Rotasi Pekerjaan adalah suatu posisi/jabatan/tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Rotasi pekerjaan merupakan perpindahan peserta karyawan manajemen dari departemen ke departemen untuk memperluas pemahaman mereka akan semua bagian bisnis.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka.

3. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja. Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja.

2.2.4.3 Indikator Kinerja

Indikator dalam kinerja Menurut Hasibuan (2012) dalam Apdilah (2018:20) adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan dan ketelitian hasil kerja
2. Hasil kerja yang diperoleh
3. Kehadiran
4. Peraturan perusahaan
5. Kecepatan waktu kerja
6. Bekerjasama
7. Komunikasi
8. Peran serta.

2.2.4.4 Pengukuran Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat. Sedangkan menurut Dharma (2003:355) kinerja dapat diukur melalui 3 aspek yaitu :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu

Tujuan penilaian atau pengukuran kinerja menurut Riani (2013) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

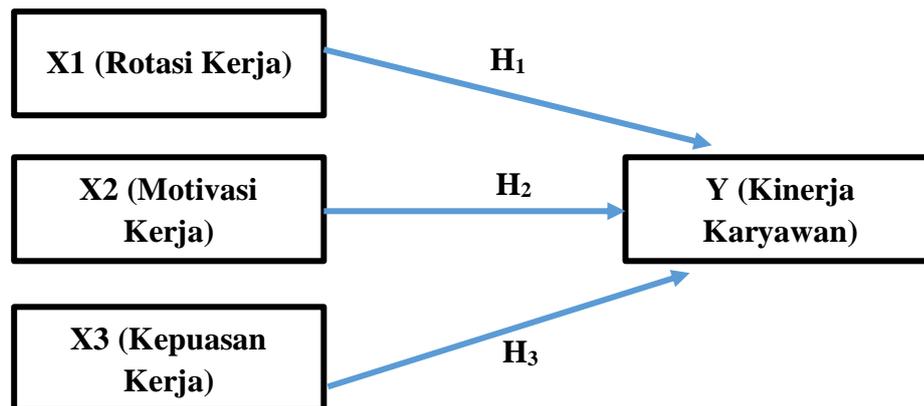
- a. Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
 - b. Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.
2. Tujuan Pengembangan
- a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
 - b. Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (performance feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
 - c. Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
 - d. Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
 - e. Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui hubungan antara variabel Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terdapat pengaruh atau tidak terhadap Kinerja Karyawan PT.

Exindo Wiratantra Perkasa Kabupaten Nganjuk. Maka dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.2 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual penelitian diatas, maka penulis memberikan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa.

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yakni jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari konsumen terhadap pertanyaan yang akan diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah Explanatory.

Jenis penelitian explanatori ini menurut Supriyanto & Machfudz (2010:287) merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis antar variabel yang telah dihipotesiskan. Sedangkan menurut Sugiyono (2013) Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Hubungan sebab akibat yang disajikan dalam penelitian ini adalah mengungkapkan pengaruh dari rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Exindo.

3.2 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian adalah PT. Exindo Wiratranta Perkasa, Jalan Citarum III Perumahan Kauman Inside No.57 Kelurahan Kauman Kabupaten Nganjuk.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiono (2007:61) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih berhubungan erat

dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Exindo Wiratranta Perkasa yang berjumlah 70 orang.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah Incidental Sampling. Menurut Prof. Dr. H. M. Burhan Bugin, S.Sos, M.S.i (2008:116) mengemukakan bahwa penelitian yang menggunakan teknik sampling ini adalah penelitian yang populasinya adalah individu-individu yang sukar ditemui dengan alasan sibuk, tidak mau diganggu, tidak bersedia menjadi responden, atau alasan lainnya. Jadi peneliti hanya mengumpulkan data dilapangan berdasarkan responden yang dijumpai saja dan bersedia untuk mengisi kuisisioner.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Metode ini adalah metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. (Suprayitno & Machfudz, 2010:188).

3.5 Data dan Jenis Data

Data primer diperoleh secara langsung dari responden sebagai penelitian yang sangat dibutuhkan dalam penulisan skripsi. Metode dan teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang variabel rotasi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut dimaksudkan untuk memperoleh data yang nantinya akan digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian.

3.6 Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penyebaran Kuisisioner. Menurut Sugiyono (2008:135) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seprangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner atau angket menurut Suprayitno & Machfudz (2010:203) adalah Teknik pengumpulan

data yang dilakuka dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner ini dapat berupa pertanyaan terbuka maupun tertutup yang diberikan pada responden secara langsung, dikirim melalui pos ataupun secara online (internet).

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran ini berfungsi untuk mengklasifikasikan variabel dalam penelitian agar dalam pengukurannya tidak terdapat kesalahan saat penentuan teknik analisis data. Variabel yang ada dalam penelitian ini yakni variabel *endorsement*, loyalitas merek, serta pengalaman merek yang akan diukur dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013) skala likert merupakan skala yang berfungsi untuk mengukur pendapat, sikap, serta persepsi sekelompok orang ataupun seseorang pada fenomena sosial tertentu. Peneliti menggunakan skala likert dikarenakan peneliti memilih sistem penyebaran kuesioner. Jadi hasil dari penelitian ini akan digolongkan berupa ordinal interval. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel penelitian. Penulis menggunakan skala likert ini dengan menetapkan skala 1-5 untuk pengukurannya. Serta untuk menganalisisnya, setiap jawaban dari responden akan diberi skor sebagai berikut:

- a) Sangat setuju : skor 5
- b) Setuju : skor 4
- c) Netral : skor 3
- d) Tidak setuju : skor 2
- e) Sangat Tidak setuju : skor 1

3.8 Definisi Operasional Variabel

3.8.1 Variabel Bebas/Independent Variable (X)

Variabel yang dipandang sebagai penyebab kemunculan variabel terikat yang atau diduga sebagai akibatnya. Dalam penelitian ini variabel independent adalah :

1. Rotasi Kerja

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2002:102) Mutasi atau Rotasi Pekerjaan adalah suatu posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) didalam satu organisasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang dapat diukur dengan indikator. Menurut Syahyuti (2010), motivasi merupakan dorongan untuk mencapai tujuan, para karyawan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sempurna, semangat kerja, dll

3. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kerja sama antar karyawan, lingkungan kerja, imbalan yang diterima, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis lainnya. Kepuasan kerja pada dasarnya berkaitan dengan individu keryawan.

3.8.2 Variabel Terikat/Dependent Variabel (Y)

Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2007). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Menurut Luthans (2005 : 211) Kinerja adalah suatu hasil dari tindakan atau jasa yang dilakukan oleh seseorang yang telah melakukan pekerjaan dimana pekerjaan tersebut dapat diukur baik secara kuantitas maupun kualitas.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Rotasi Kerja (X1)	1. Kejenuhan	1. Merasa bosan dengan pekerjaan 2. Tidak ada variasi dalam	Gouzali Saydam (2006:34)

		pekerjaan	
	2. Lingkungan Pekerjaan	1. Merasa nyaman dalam bekerja 2. Mempunyai rekan kerja yang baik	
	3. Kemampuan Karyawan	1. Memahami bidang pekerjaan 2. Mampu bekerja dengan baik	
Motivasi Kerja (X2)	1. Kebutuhan Fisiologis	1. pemenuhan kebutuhan sandang 2. pemenuhan kebutuhan papan. 3. kepatasan gaji yang diterima.	Maslow (Nawawi, 2005)
	2. Kebutuhan Rasa Aman	1. Rasa aman dalam bekerja 2. Adanya jaminan social	
	3. Kebutuhan Sosial	1. keselarasan suatu hubungan terhadap teman kerja. 2. memiliki rasa saling menghormati.	
	4. Kebutuhan Penghargaan	1. Pujian atasan langsung atas prestasi kerja. 2. promosi jabatan	

		untuk mencapai potensi diri.	
Kepuasan Kerja (X3)	1.Pengawasan	1. Aturan dalam pekerjaan. 2. Aturan kebijakan dalam bekerja.	Luthans (2006:431)
	2.Kesempatan Promosi	1. Kesempatan bekerja dengan baik. 2. Kepercayaan dalam bekerja.	
	3.Rekan Kerja	1. Komunikasi antar karyawan. 2. Hubungan kerja antar karyawan.	
	4.Pekerjaan itu sendiri	1. Tugas khusus dalam bekerja 2. pengalaman bekerja baru.	
Kinerja Karyawan (Y)	1.Kualitas	1. keahlian dan bekerja. 2. menyelesaikan pekerjaan.	Sulistyani (2003:228)
	2.Kuantitas	1. menyelesaikan semua pekerjaan. 2. mempunyai pekerjaan lebih dari satu.	
	3. Ketepatan waktu	1. menyelesaikan pekerjaan dengan	

		tepat waktu. 2. memenuhi target.	
	4. Kehadiran	1. bekerja tepat waktu. 2. hadir dalam bekerja.	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2021

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Kuantitatif merupakan jenis dari penelitian ini, sehingga alat yang digunakan adalah program spss (Statistical Package For Social Sciences) sebagai media pengujian validitas dan reliabilitas data.

3.9.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dikatakan valid apabila menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Intinya suatu alat ukur itu dapat dikatakan valid jika dia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan cara mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik pearson. (Sugiyono, 2017) Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{0,05} \rightarrow$ instrumen valid
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{0,05} \rightarrow$ instrumen tidak valid

3.9.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Suatu realibilitas dapat diartikan dengan keakuratan, ketelitian serta kekonsistensian. Metode yang dipakai dalam pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode cronbach's alpha yang dimana satu variabel dianggap reliabel jika cronbach alpha $> 0,6$. (Sugiyono, 2014) Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha, maka digunakan ukuran kemantapan alpha yang diterprestasikan sebagai berikut pada tabel

Tabel 3.4

Nilai alpha cronbach's

Nilai alpha cronbach's	Kualifikasi nilai
0,00-0,20	Kurang reliable
0,21-0,40	Agak reliable
0,41-0,60	Cukup reliable
0,61-0,80	Reliabel
0,80-1,00	Sangat reliable

Setelah instrumen valid dan reliabel, kemudian disebarakan pada sampel yang sesungguhnya. Skor total setiap mahasiswa diperoleh dengan menjumlahkan skor setiap nomor soal.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

3.9.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Uji kolmogorov-smirnov merupakan alat yang digunakan dalam menentukan kenormalan distribusi data. Ditunjukkan dengan signifikansi hasil dari uji kolmogorov-smirnov sebesar $e'' 0,05$, atau dengan alternatif lain, ditunjukkan

dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi dalam model regresi dapat dikatakan normal.

3.9.2.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2011:139) uji heterokedastisitas mempunyai tujuan untuk menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas.

3.9.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Jika terjadi korelasi antar variabel independen, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Menurut Imam Ghazali (2011:25), variabel ortogonal adalah variabel yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai cut-off yang umum adalah:

- a. Jika nilai Tolerance > 10 persen dan nilai VIF < 10 persen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam suatu model regresi.
- b. Jika nilai Tolerance < 10 persen dan nilai VIF > 10 persen, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam suatu model regresi.

3.9.3 Uji Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik.

3.9.3.1 Uji T-statistik (parsial)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.3.2 Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011:98) uji determinasi (R^2) merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan varians variabel dependent (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol atau satu. Apabila nilai determinasi (R^2) yang kecil, maka kemampuan variabel independent (X) dalam menjelaskan variabel dependent (Y) sangat terbatas. Dan apabila nilai koefisien (R^2) mendekati satu, maka variabel independent (X) dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan pada tanggal November 2021 dengan menyebar angket.. Untuk memperoleh data, peneliti mendatangi kantor tempat penelitian untuk menyebar angket dan dilaksanakan dalam kurun waktu tiga hari (November sampai November 2021). Target penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk. Hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Kuisisioner

<i>Screening Question</i>	Jumlah	Persentase
Responden	70	100%
Kuisisioner yang terisi	70	100%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan table 4.1 diatas kuisisioner yang telah disebar dan diisi oleh responden diperoleh total kuisisioner yang siap untuk dianalisis sebanyak 70 kuisisioner.

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	20	28.6	28.6	28.6
	30-40	38	54.3	54.3	82.9
	>40	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari rentan usia 20-30 Tahun sampai diatas umur 40 Tahun. Untuk responden usia 20-30 tahun diperoleh sebanyak 20 Responden dengan persentase 28.6%. Sedangkan untuk umur diantara 30-40 tahun diperoleh responden sebanyak 38 responden dengan persentase 54.3%. Sedangkan untuk usia >40 tahun diperoleh responden sebanyak 12 orang dengan persentase 17.1%.

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	48	68.6	68.6	68.6
	P	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari responden laki-laki dan perempuan. Untuk responden laki-laki dalam penelitian ini diperoleh responden sebanyak 48 responden dengan persentase 68.6%. sedangkan untuk responden perempuan diperoleh responden sebanyak 22 responden dengan persentase 31.4%.

4.1.2 Validitas dan Reliabilitas Data

4.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik pearson (Sugiyono, 2017). Pengujian tingkat validitas instrumen penelitian dalam penelitian ini dilakukan dengan Teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi r hitung dengan r table. Data dikatakan valid jika r hitung

lebih besar dari r table. Hasil uji validitas dalam penelitian ini disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	r tabel	Sig	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	X1.1	.393**	0.2352	.001	Valid
	X1.2	.747**		.000	Valid
	X1.3	.801**		.000	Valid
	X1.4	.739**		.000	Valid
	X1.5	.740**		.000	Valid
	X1.6	.736**		.000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	.836**		.000	Valid
	X2.2	.929**		.000	Valid
	X2.3	.882**		.000	Valid
	X2.4	.902**		.000	Valid
	X2.5	.871**		.000	Valid
	X2.6	.835**		.000	Valid
	X2.7	.818**		.000	Valid
	X2.8	.803**		.000	Valid
	X2.9	.882**		.000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	.847**		.000	Valid
	X3.2	.834**		.000	Valid
	X3.3	.761**		.000	Valid
	X3.4	.812**		.000	Valid
	X3.5	.874**		.000	Valid
	X3.6	.906**		.000	Valid
	X3.7	.779**		.000	Valid
	X3.8	.795**		.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	.895**		.000	Valid
	Y2	.893**	.000	Valid	
	Y3	.886**	.000	Valid	
	Y4	.897**	.000	Valid	

	Y5	.875**		.000	Valid
	Y6	.871**		.000	Valid
	Y7	.832**		.000	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2021

Berdasarkan table 4.4 diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan nilai dari r hitung nilainya lebih besar dari r table (0,2352). Selain itu nilai siginifikansi (*p value*) adalah kurang dari 0,05 sehingga seluruh item dari pertanyaan ini dinyatakan valid.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Suatu realibilitas dapat diartikan dengan keakuratan, ketelitian serta kekonsistensian. Metode yang dipakai dalam pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode cronbach's alpha yang dimana satu variabel dianggap reliabel jika cronbach alpha > 0,6 (Sugiyono, 2014). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	0.773	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.956	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.792	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.804	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2021

Berdasarkan table 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach alpha* pada variabel Rotasi kerja (X1) diperoleh nilai 0,773, motivasi kerja (X2) diperoleh nilai 0,956, kepuasan kerja (X3) diperoleh nilai 0,792 dan Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai 0,804. Keseluruhan nilai *Cronbach alpha* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Uji kolmogorov-smirnov merupakan alat yang digunakan dalam menentukan kenormalan distribusi data. Ditunjukkan dengan signifikansi hasil dari uji kolmogorov-smirnov sebesar $e'' 0,05$, atau dengan alternatif lain, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi dalam model regresi dapat dikatakan normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.19791934
Most	Absolute	.095
Extreme	Positive	.066
Differences	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Kolmogrof-Smirnov Z menunjukkan nilai sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa asumsi nilai normalitas terpenuhi.

4.1.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) uji heterokedastisitas mempunyai tujuan untuk menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.413	1.209		1.995	.050
X1	-.044	.054	-.104	-.810	.421
X2	.029	.045	.178	.653	.516
X3	-.028	.049	-.155	-.562	.576

a. Dependent Variable: abresid

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel diatas 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa pada pengujian heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4.1.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji mulikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance*

inflation factor (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 10 persen dan nilai VIF < 10 persen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam suatu model regresi. Jika nilai *Tolerance* < 10 persen dan nilai VIF > 10 persen, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam suatu model regresi. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.816	1.834		3.171	.002		
X1	.275	.082	.134	3.363	.001	.912	1.097
X2	.358	.068	.450	5.268	.000	.200	4.997
X3	.484	.075	.558	6.456	.000	.195	5.118

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2021

Dari hasil output 4.8 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa VIF semua variabel tidak lebih dari 10 maka asumsi tidak terdapat gejala Multikolinieritas, Bila nilai VIF kurang dari 10 dapat digunakan dalam model adalah dapat dipercaya dan objektif dan nilai tolerance lebih dari 0,1 yang berarti tidak terdapat gejala Multikolinieritas, data yang baik tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.1.4 Uji Hipotesis

4.1.4.1 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.899	2.247

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, 2021

Terlihat dalam output SPSS diatas bahwa pada koefisien determinasi Adjusted R Square adalah 0,899, hal tersebut berarti bahwa 89.9 % dijelaskan oleh variabel rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, kemudian untuk sisanya yaitu sebesar 10,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variable yang telah disebutkan.

4.1.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau Uji F adalah digunakan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil dari uji simultan pada penelitian ini:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3132.457	3	1044.152	206.745	.000 ^b
Residual	333.329	66	5.050		
Total	3465.786	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Output SPSS, 2021

Berdasarkan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.005. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara secara simultan variabel X1, X2 dan X3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

4.1.4.3 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Berikut merupakan hasil dari uji parsial (t test) pada penelitian ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.816	1.834		3.171	.002
X1	.275	.082	.134	3.363	.001
X2	.358	.068	.450	5.268	.000
X3	.484	.075	.558	6.456	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2021

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel rotasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja (X1) memiliki nilai T-statistik sebesar 3.363 dengan *p-value* sebesar 0,001. Sedangkan untuk nilai T-tabel dari penelitian ini diketahui sebesar 1,995 dan *p-value* lebih besar dari 0,05 dengan nilai asli positif yang diketahui sama dengan 0.275. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga Hipotesis pertama diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh Positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian (Y). Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai T-statistik

sebesar 5,268 dengan *p-value* sebesar 0,000. Sedangkan nilai T-tabel memiliki nilai sebesar 1,995 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 dengan nilai asli positif yaitu 0,358. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis kedua diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel Kepuasan kerja (X3) mampu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai T-statistik sebesar 6,456 dengan *p-value* sebesar 0,000. Sedangkan nilai T-tabel memiliki nilai sebesar 1,995 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 dengan nilai asli positif yaitu 0,484. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis ketiga diterima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Rotasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS menunjukkan bahwa untuk Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa rotasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian (Y) adalah diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja (X1) yang diwakili oleh tiga indikator meliputi: kejenuhan, lingkungan pekerjaan dan kemampuan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk.

Sutrisno (2009:75) mendefinisikan bahwa Rotasi kerja adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Rotasi kerja

dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Setiap tenaga kerja dapat mengalami kejenuhan pada pekerjaannya dan terutama pada mereka yang tidak dilakukan rotasi kerja. Mutasi atau rotasi kerja sendiri dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan.

Fahmi (2016:80) mengungkapkan bahwa rotasi kerja merupakan pemindahan posisi kerja atau jabatan satu ke jabatan yang lainnya. Hal tersebut guna membangun kompetensi dari karyawan sehingga diharapkan karyawan mampu mengenali lingkungan dan posisi kerjanya dengan baik. Selain itu, rotasi kerja diharapkan mampu mendorong agar karyawan tetap positif dan kreatif, menambah pengalaman kerja, dan mengemban potnsi dibidang baru. Penelitian terdahulu oleh Megantara, Suliyanto dan Purnomo (2019), Chotimah (2018), Rahman dan Solikhah (2016), Rahman (2016), Monic (2014) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Diakatakan demikian sebab Implikasi manajerial yang dapat dilakukan berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai diantaranya meningkatkan kualitas rotasi pegawai dengan meningkatkan produktivitas dan mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik serta menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk. Dikatakan demikian karena ada pertukaran posisi atau jabatan pada karyawan akan menambah skill atau kemampuan dalam dirinya semakin diasah yang akhirnya akan lebih meningkatkan kinerja dari dirinya tersebut. Maknanya Ketika seorang karyawan mendapatkan pengalaman yang lebih banyak atas posisi yang

beragam, maka karyawan akan mampu menilai apa yang kurang dan apa yang perlu ditambahkan sehingga nantinya akan membawa kemajuan pada perusahaan. Sikap tersebut pada akhirnya akan mendorong karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik lagi kedepannya. Penelitian serupa juga disampaikan oleh Aini dan Tulus (2015) yang menyatakan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Islam mengajarkan pada setiap umatnya untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja. Hal ini diabadikan dalam Al-Quran surah at taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa Allah memerintahkan setiap hambanya untuk bekerja dengan kesungguhan. Ketika telah bersungguh-sungguh dalam bekerja maka saudara mukmin yang lain akan melihat baik pekerjaan yang telah dilakukan tersebut. Dalam tafsir Quraish shihab kata kerja pada ayat di atas diungkap lewat kata amal. Konsep amal adalah konsep yang amat luas. Kata ini juga dimaknai dengan perbuatan dalam pengertian yang umum dan luas. kata amal pada umumnya berkenaan dengan persoalan-persoalan yang bersifat eskatologis atau keakhiratan. Tidak kalah menariknya, kata amal yang diartikan sebagai perbuatan yang menghendaki pelaku, ternyata pelakunya cukup beragam. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, akan menghasilkan kebaikan itu sendiri. Sebaliknya, pekerjaan yang buruk atau sesuatu yang dilakukan dengan cara yang buruk, akan berdampak buruk.

4.2.2 Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* Smart-PLS menunjukkan bahwa untuk Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) yang diwakili oleh empat indikator meliputi: kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial dan penghargaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk.

Rivai (2003) mengungkapkan bahwa motivasi sendiri dapat dikatakan sebagai kemauan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan yang ditentukan. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan cara tertentu sebagai wujud seseorang yang memiliki motivasi keberhasilan yang tinggi.

Tujuan dari motivasi kerja sendiri adalah untuk mendorong, menggugah, menggerakkan semangat seseorang agar muncul kemauan melakukan suatu kegiatan sehingga mencapai hasil atau tujuan maksimal (Purwanto, 2006:73). Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan kedisiplinan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan teori yang telah ada tersebut dan juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti yang sebelumnya telah disampaikan oleh Nagib dan Suwarsi (2019), Ekhsan (2019), Megantara, Suliyanto dan Purnomo (2019).

Islam juga begitu menjelaskan terkait dengan motivasi yang harus dimiliki setiap hambanya. Hal ini diabadikan dalam Al-Qur'an surah Ali Imran ayat 104 yang berbunyi:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya : “Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang mengajak kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar, dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Mencari rezki yang halal dengan agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan begitu pentingnya mencari rezki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Jadi, tidak ada kata malas atau tidak serius bagi seorang muslim dalam bekerja. Motivasi kerja dalam Islam bukan mencari uang semata, tetapi serupa dengan seorang mujahid, diampuni dosanya oleh Allah Swt, dan tentu saja hal ini adalah sebuah kewajiban seorang hamba kepada Allah Swt. Sebagaimana diriwayatkan dalam hadits al- Thabrani dan al-Baihaqi “ mencari rezki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu seperti shalat, puasa. Dan lain-lain. (HR. al-Thabrani dan al-Baihaqi).

4.2.3 Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* Smart-PLS menunjukkan bahwa untuk Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) yang diwakili oleh empat indikator meliputi: pengawasan, kesempatan promosi, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk.

Menurut Windryanto (2004:80) Kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surah At-Taubah ayat 105, yaitu :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Dalam tafsir Al-Mishbah surah At-Taubah ayat 105, yaitu Allah menegaskan bahwa Allah memperhatikan amal kita. Kita tidak lepas dari mata Allah Swt, dan di waktu Rasul Saw hidup, beliau pun melihat dan kaum yang beriman pun melihat, sebab itu orang yang beriman, tidak akan menyorakkan ke hilir ke mudik bahwa dia berjasa dan dia kerja keras dan dia akan bekerja diam-diam di tempat sunyi, namun akhirnya pekerjaan yang baik itu akan diketahui orang juga. Memang kadang-kadang sesama manusia ada yang dengki, iri hati dan tidak mau mengakui jasa baik seorang yang bekerja. Janganlah itu diperdulikan sebab penghargaan dari Allah dan Rasul dan orang yang beriman

adalah yang lebih tinggi nilainya dari pada hanya hasrat dengki manusia. Dan cobalah fikirkan dengan tenang, kita bekerja yang baik, beramal yang shalih dalam dunia ini, tidak lain karena memang yang baik itulah yang wajib kita kerjakan.

Dibalik yang baik adalah yang buruk, jalan tengah diantara baik dengan buruk tidaklah ada. Dan kita harus berusaha supaya jangan bekerja campur-aduk baik dan buruk. Itu pula sebabnya maka sendi dari amal itu wajib dipupuk yaitu, iman. Iman yang subur niscaya menimbulkan amalan yang baik “Dan akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.(M. Shihab Quraish, 2002).

Sebagaimana ayat di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam. Dalam bekerja hendaknya tidak semata-mata berusaha untuk mendapatkan imbalan yang tinggi tetapi, harus juga memperhatikan amal perbuatan, sikap terhadap sesama pegawai dan saling membantu dalam hal kebaikan misalnya dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan agar diselesaikan bersama dengan penuh semangat dan tanggung jawab bersama hal ini bisa meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang sebelumnya telah dipaparkan dan sejalan dengan hasil beberapa penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Sudyanto (2020), Steven dan Partono (2020), Sutanto dan Hidayat (2019), Sari dan Susilo (2019), Muliadi, Suaib dan Gunawan (2018), Damayanti, Hanafi dan Cahyadi (2018), Chotimah (2018). Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maksudnya berawal dari kepuasan yang dirasakan oleh seorang

karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka akan mendorong kinerja yang baik dari dalam dirinya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan sebelumnya tentang pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk. Dikatakan demikian karena ada pertukaran posisi atau jabatan pada karyawan akan menambah skill atau kemampuan dalam dirinya semakin diasah yang akhirnya akan lebih meningkatkan kinerja dari dirinya tersebut
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan kedisiplinan seseorang dalam melakukan pekerjaan.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Exindo Wiratantra Perkasa Nganjuk. Berawal dari kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka akan mendorong kinerja yang baik dari dalam dirinya

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan dan disimpulkan, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menambahkan variabel lain diluar penelitian untuk melihat factor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Menambahkan sampel penelitian, untuk menambah tingkat kevalidan dari data yang akan diuji.

3. Mengubah objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Nur. (2016). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. Thesis. Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Aini, N., & Tulus, T. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(1), 105.
- Branch, S., Bandung, O., Nagib, Z., & Suwarsi, S. (n.d.). *Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Kantor Cabang Sudirman Bandung Influence of Work Platform and Work Motivation on Employee Performance at BNI Motivasi Kerja terhadap Kinerja*. 780–786.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur. *Publica : Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 9(2), 1–10.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002) .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Hasibuan, Malayu S.P 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Ibrahim, M. M. (2020). *Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang*.

- Indrayati, M. A. (2014). Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang”, 32.
- Indrarini 2009. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang*. Tesis. Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Januari, C. (2015). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 24(2), 86096.
- Luthans, Fread. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama.
- Mardiyana, Sutanto, A., & Abdul Choliq Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 100–113.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1).
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada
- Pariyanti, E., Rinnanik, R., & Mardiono, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Federal International Finance (FIF). *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 15(2), 293–307.
- Pratama, Nugraha,. Aprina Wardani., Abdul Aziz. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol 8 no 2.
- Rahmawati, Y. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bri. Retrieved from <http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/5278>

- 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.
- Santoso, Agus. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediating. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Suprayitno, Ahmad Sani dan Machfydz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sani dan Vivin. 2019. *Riset Manajemen SDM: Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel dan Jurnal*. Malang: Intelegensia Media.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu, 109–116.
- Sigian, P. Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ketiga belas, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sari, O. R. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 28–35.
- S.E., M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 78–88.
- Shella, Novianti. (2019) Pengaruh Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi. Skripsi. Univeristas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*. Jilid 1. Jakarta: Lentera Hati.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, (2013), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta Bandung 2007.

Yunarifah. (2012). Karyawan Pt . Kebon Agung Malang. *Ekonomi Modernisasi*,
8(2), 145–164.

LAMPIRAN

KUESIONER PENGARUH ROTASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EXINDO WIRATANTRA PERKASA NGANJUK

Assalamualaikum Wr Wb Dengan hormat, Saya Viki Maulidiya Hilmi jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017. Sebelumnya perkenankanlah saya untuk meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i dalam berpartisipasi mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “**PENGARUH ROTASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EXINDO WIRATANTRA PERKASA NGANJUK**”. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

A. PANDUAN PENGISIAN

- ✓ Responden menyertakan nama dan kami menjamin privasi dan setiap responden.
- ✓ Pertanyaan yang di ajukan dan jawaban-jawaban yang di terima semata mata untuk tujuan penelitian skripsi dan tidak berdampak pada individu responden maupun organisasi.
- ✓ Isi dan pililah salah satu jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan dengan memberikan tanda centang pada setiap jawaban yang dipilih
- ✓ Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang diberikan adalah jawaban yang jujur dan sesuai dengan kenyataan

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Alamat saat ini :
3. Jenis Kelamin : P/L
4. Usia : <20 Tahun
20-30 Tahun
30-40 Tahun
>40 Tahun

C. PETUNJUK PENGISIAN

Ket :

- SS (1) = Sangat Setuju TS (4) = Tidak Setuju
S (2) = Setuju STS (5) = Sangat Tidak Setuju
N (3) = Netral

Variabel Rotasi Kerja (X1)		
No.	Pertanyaan	Jawab

		STS	TS	N	S	SS
Kejenuhan						
1.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya					
2.	Tidak ada variasi dalam pekerjaan menurut saya					
Lingkungan Pekerjaan						
3.	Saya merasa nyaman dalam bekerja.					
4.	Saya memiliki rekan kerja yang baik					
Kemampuan karyawan						
5.	Saya memahami bidang pekerjaan saya					
6.	Saya mampu bekerja dengan baik					

Variabel Motivasi Kerja (X2)						
No.	Pertanyaan	Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Fasilitas seperti seragam telah disediakan oleh kantor					
2.	Fasilitas seperti kendaraan telah disediakan oleh kantor					
3.	Gaji yang diberikan menurut saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Kebutuhan Rasa Aman						
4.	Saya merasa aman Ketika sedang bekerja					
5.	Fasilitas seperti Kesehatan selalu dijamin oleh kantor setiap bulannya					
Kebutuhan Sosial						
6.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
7.	Saya dan rekan kerja selalu menerima pendapat yang disampaikan satu sama lain.					
Kebutuhan Penghargaan						
8.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, atasan memberikan pujian pada saya.					
9.	Kantor selalu memberikan promosi kenaikan jabatan untuk karyawan yang kinerjanya baik					

Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
Pengawasan						
1.	Dalam bekerja kita selalu diawasi dengan aturan yang telah berlaku					
2.	Dalam bekerja kita perlu menaati kebijakan aturan yang ditetapkan					
Kesempatan Promosi						
3.	Jika saya bekerja dengan baik maka saya akan merasa senang					
4.	Saya percaya pada hasil kerja saya					
Rekan Kerja						
5.	Saya membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
6.	Saya tidak pernah membedakan teman kerja					
Pekerjaan itu sendiri						
7.	Saya memiliki tugas khusus dalam pekerjaan saya					
8.	Saya memiliki pengalaman yang baru dalam bekerja.					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)						
No.	Pertanyaan	Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas						
1.	Saya memiliki keahlian dalam bekerja					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Kuantitas						
3.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan saya					
4.	Saya memiliki pekerjaan lebih dari satu.					
Ketepatan waktu						
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6.	Saya mampu mencapai target pekerjaan saya					
Kehadiran						
7.	Saya selalu datang tepat waktu					
8.	Saya selalu hadir dalam bekerja					

Hasil Kuisiner Variabel Rotasi Kerja (X1)

No	Alamat	Jenis Kelamin	Usia	VARIABEL Rotasi Kerja (X1)					
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	Paldaplang	L	<40	3	2	5	3	5	5
2	Barito	L	<40	3	2	3	3	4	5
3	Perumnas Candi	P	20-30	2	2	3	4	4	4
4	Loceret	L	<40	3	2	3	4	4	6
5	Patihan	L	<40	3	3	4	4	5	5
6	Sukorejo	L	<40	2	3	3	3	4	5
7	Kwagean	P	20-30	2	3	3	3	4	5
8	loceret	L	30-40	3	1	4	4	4	4
9	gondang	L	20-30	2	3	4	5	5	5
10	ngepeh	L	20-30	1	3	5		5	5
11	Tanjunganom	L	20-30	1	3	4	4	4	4
12	berbek	L	30-40	1	3	3	4	4	5
13	kertosono	L	20-30	1	2	3	4	4	5
14	pace	P	20-30	2	2	3	4	4	5
15	Keringan nganjuk	L	30-40	3	3	4	4	5	4
16	Gandu bagor	P	20-30	2	3	3	3	4	5
17	Jl. Bromo nganjuk	P	<40	2	3	3	3	4	5
18	sawahan	L	<40	2	3	3	3	4	5
19	loceret	P	30-40	2	3	3	3	4	4
20	gondang	L	30-40	3	3	4	4	5	5
21	ngluyu	L	30-40	1	4	4	4	5	5
22	Kauman nganjuk	P	30-40	2	4	4	4	5	5
23	Berbek	P	30-40	2	4	4	4	5	5
24	Keringan Nganjuk	L	20-30	3	4	4	4	5	5
25	Ngelan Loceret	L	30-40	2	4	4	4	5	5
26	Begadung Nganjuk	L	<40	1	4	4	4	5	5
27	Jl. WR.S Pratman Nganjuk	P	20-30	3	4	4	4	5	5
28	Kauman Ngnajuk	L	<40	2	4	4	4	5	5
29	Keringan Nganjuk	P	30-40	2		4	4	5	5
30	Gejagan Nganjuk	L	30-40	2	3	4	4	5	5
31	Balowerti Kediri	P	<40	2	3	4	4	5	5
32	Pace	P	20-30	2	4	4	4	5	5
33	Pace	L	30-40	2	4	4	4	5	5
34	Putren Sukomoro	L	30-40	2	4	4	4	5	5
35	Ngluyu	L	20-30	3	4	4	4	5	5
36	Kauman Nganjuk	L	30-40	3	4	4	4	5	5
37	Sumberwindu Bagor	L	30-40	1	4	4	4	5	5
38	Guyangan Bagor	L	30-40	1	3	4	4	5	5
39	Ngluyu	L	30-40	1	3	4	4	5	5
40	Lengkong	L	30-40	1	5	4	4	5	5
41	Nganjuk	L	30-40	2	5	4	4	5	5
42	Candirejo Loceret	L	30-40	2	3	4	4	5	5
43	Kertosono	L	20-30	2	3	4	4	5	5

44	Jombang	L	30-40	2	3	4	4	5	5
45	Kediri	L	30-40	1	3	4	4	5	5
46	Pace	L	20-30	3	3	4	4	5	5
47	Candirejo Loceret	L	20-30	3	4	4	4	5	5
48	Gondang	L	<40	3	4	4	4	5	5
49	Jajar Loceret	P	30-40	3	4	4	4	5	5
50	Kwagean Loceret	P	30-40	2	4	4	4	5	5
51	Ngetos	P	30-40	2	4	4	4	5	5
52	gondang	L	30-40	4	4	4	4	4	4
53	ngepeh	P	20-30	2	2	2	4	2	2
54	Tanjunganom	L	30-40	3	3	4	3	3	4
55	berbek	P	30-40	3	3	4	4	4	4
56	kertosono	L	30-40	4	3	3	5	3	4
57	pace	P	30-40	5	4	4	5	5	5
58	Keringan nganjuk	P	30-40	1	1	1	1	2	1
59	Gandu bagor	L	30-40	3	3	3	3	3	3
60	Jl. Bromo nganjuk	L	30-40	4	4	4	4	3	4
61	sawah	L	20-30	2	2	2	2	2	3
62	loceret	L	30-40	5	5	4	4	4	5
63	gondang	L	30-40	2	2	2	2	2	3
64	ngluyu	L	20-30	4	4	4	5	3	5
65	Kauman nganjuk	L	20-30	3	3	3	3	3	3
66	Berbek	L	<40	2	3	4	5	2	3
67	Keringan Nganjuk	L	30-40	3	3	3	3	3	3
68	Ngelan Loceret	P	30-40	4	4	5	5	4	4
69	Begadung Nganjuk	P	20-30	4	4	3	4	4	4
70	Kauman Ngnajuk	P	30-40	4	4	4	4	4	4

Hasil Kuisiner Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Alamat	Jenis Kelamin	Usia	VARIABEL Motivasi Kerja (X2)								
				X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
1	Paldaplang	L	<40	5	4	3	3	4	3	3	5	5
2	Barito	L	<40	5	4	4	4	5	3	4	5	4
3	Perumnas Candi	P	20-30	5	4	4	4	3	3	4	5	4
4	Loceret	L	<40	4	4	3	3	4	4	4	5	5
5	Patihan	L	<40	5	4	3	4	4	5	4	5	5
6	Sukorejo	L	<40	5	4	3	4	4	3	3	8	5
7	Kwagean	P	20-30	5	4	4	4	5	4	4	4	4
8	loceret	L	30-40	4	5	5	5	5	5	5	3	5
9	gondang	L	20-30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	ngepeh	L	20-30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	Tanjunganom	L	20-30	4	1	3	3	1	1	3	3	3
12	berbek	L	30-40	5	5	5	5	5	3	4	4	5
13	kertosono	L	20-30	4	5	5	4	4	4	4	4	4

14	pace	P	20-30	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	Keringan nganjuk	L	30-40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	Gandu bagor	P	20-30	2	3	3	3	3	4	3	3	3
17	Jl. Bromo nganjuk	P	<40	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	sawah	L	<40	2	2	2	1	2	2	2	1	1
19	loceret	P	30-40	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	gondang	L	30-40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	ngluyu	L	30-40	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	Kauman nganjuk	P	30-40	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	Berbek	P	30-40	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	Keringan Nganjuk	L	20-30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	Ngelan Loceret	L	30-40	1	2	4	2	2	3	4	2	2
26	Begadung Nganjuk	L	<40	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	Jl. WR.S Pratman Nganjuk	P	20-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	Kauman Ngnajuk	L	<40	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	Keringan Nganjuk	P	30-40	3	3	3	3	4	4	3	3	3
30	Gejagan Nganjuk	L	30-40	2	2	3	2	2	2	2	2	2
31	Balowerti Kediri	P	<40	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	Pace	P	20-30	3	2	2	2	2	2	2	4	2
33	Pace	L	30-40	4	4	4	5	5	5	4	5	4
34	Putren Sukomoro	L	30-40	4	3	3	4	3	3	3	3	3
35	Ngluyu	L	20-30	3	2	2	2	2	2	3	2	2
36	Kauman Nganjuk	L	30-40	3	1	1	1	1	1	1	1	1
37	Sumberwindu Bagor	L	30-40	5	5	5	5	5	5	2	3	5
38	Guyangan Bagor	L	30-40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	Ngluyu	L	30-40	3	3	3	4	4	4	4	2	2
40	Lengkong	L	30-40	4	4	4	3	3	3	4	4	3
41	Nganjuk	L	30-40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	Candirejo Loceret	L	30-40	4	4	4	2	4	4	4	2	1
43	Kertosono	L	20-30	4	3	3	3	3	3	1	1	1
44	Jombang	L	30-40	3	3	2	3	3	2	3	3	1
45	Kediri	L	30-40	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	Pace	L	20-30	5	4	4	4	4	4	3	3	4
47	Candirejo Loceret	L	20-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	Gondang	L	<40	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	Jajar Loceret	P	30-40	3	2	4	4	4	4	4	4	2
50	Kwagean Loceret	P	30-40	5	5	5	5	5	5	5	4	5
51	Ngetos	P	30-40	5	4	5	5	5	5	5	5	5
52	gondang	L	30-40	4	4	4	4	4	4	4	4	5
53	ngepeh	P	20-30	1	3	1	4	2	4	1	4	4
54	Tanjunganom	L	30-40	3	3	3	3	4	4	3	4	3
55	berbek	P	30-40	3	3	3	4	4	5	4	3	4
56	kertosono	L	30-40	4	4	4	4	5	3	4	3	4

57	pace	P	30-40	4	4	4	5	4	4	4	4	5
58	Keringan nganjuk	P	30-40	2	2	2	2	2	2	2	1	1
59	Gandu bagor	L	30-40	3	3	3	3	4	3	3	3	3
60	Jl. Bromo nganjuk	L	30-40	5	5	5	4	4	5	4	5	4
61	sawah	L	20-30	3	3	3	3	4	4	3	4	4
62	loceret	L	30-40	5	4	4	5	5	4	4	4	5
63	gondang	L	30-40	3	3	3	3	4	4	3	4	4
64	ngluyu	L	20-30	5	5	4	5	4	4	5	5	5
65	Kauman nganjuk	L	20-30	3	3	3	5	5	5	1	4	3
66	Berbek	L	<40	3	2	2	2	5	3	2	2	2
67	Keringan Nganjuk	L	30-40	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	Ngelan Loceret	P	30-40	3	3	4	5	4	5	5	4	2
69	Begadung Nganjuk	P	20-30	4	4	4	4	4	4	4	4	3
70	Kauman Ngnajuk	P	30-40	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Hasil Kuisisioner Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	Alamat	Jenis Kelamin	Usia	VARIABEL Kepuasan Kerja(X3)								
				X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	Paldaplang	L	<40	5	5	4	4	5	5	5	5	4
2	Barito	L	<40	4	4	4	4	5	4	5	5	4
3	Perumnas Candi	P	20-30	5	5	4	4	5	5	4	4	4
4	Loceret	L	<40	5	5	4	5	5	4	4	4	5
5	Patihan	L	<40	5	5	4	4	4	4	5	5	5
6	Sukorejo	L	<40	5	5	4	4	5	5	4	4	5
7	Kwagean	P	20-30	5	5	3	5	4	5	5	5	5
8	loceret	L	30-40	5	5	5	1	1	1	3	3	4
9	gondang	L	20-30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	ngepeh	L	20-30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	Tanjunganom	L	20-30	3	3	3	3	3	1	3	3	3
12	berbek	L	30-40	5	5	5	3	5	4	4	4	3
13	kertosono	L	20-30	4	4	4	4	4	4	2	2	2
14	pace	P	20-30	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	Keringan nganjuk	L	30-40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	Gandu bagor	P	20-30	3	4	4	2	4	2	3	2	2
17	Jl. Bromo nganjuk	P	<40	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	sawah	L	<40	2	1	2	1	2	2	2	2	2
19	loceret	P	30-40	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	gondang	L	30-40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	ngluyu	L	30-40	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	Kauman nganjuk	P	30-40	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	Berbek	P	30-40	5	5	5	5	5	5	3	2	2
24	Keringan Nganjuk	L	20-30	5	5	5	5	5	5	3	3	3
25	Ngelan Loceret	L	30-40	2	1	3	3	2	2	5	5	5
26	Begadung Nganjuk	L	<40	4	4	3	2	2	4	3	2	2

27	Jl. WR.S Pratman Nganjuk	P	20-30	4	5	5	5	4	4	4	4
28	Kauman Ngnajuk	L	<40	5	5	5	5	5	5	1	5
29	Keringan Nganjuk	P	30-40	3	3	3	3	3	3	3	4
30	Gejagan Nganjuk	L	30-40	2	3	2	2	1	2	3	4
31	Balowerti Kediri	P	<40	5	5	5	5	5	5	5	5
32	Pace	P	20-30	2	2	3	3	1	1	1	1
33	Pace	L	30-40	4	4	2	3	5	5	5	5
34	Putren Sukomoro	L	30-40	3	3	3	3	3	3	4	3
35	Ngluyu	L	20-30	2	2	3	3	2	1	2	2
36	Kauman Nganjuk	L	30-40	1	1	1	1	1	1	1	1
37	Sumberwindu Bagor	L	30-40	5	5	1	2	2	3	3	3
38	Guyangan Bagor	L	30-40	4	4	4	4	4	4	4	4
39	Ngluyu	L	30-40	3	4	4	4	4	4	4	4
40	Lengkong	L	30-40	4	3	3	3	3	3	3	3
41	Nganjuk	L	30-40	4	4	4	4	4	4	4	4
42	Candirejo Loceret	L	30-40	1	1	3	3	2	2	2	3
43	Kertosono	L	20-30	1	1	5	5	2	4	4	4
44	Jombang	L	30-40	1	3	4	4	1	3	3	3
45	Kediri	L	30-40	2	2	2	2	2	2	2	2
46	Pace	L	20-30	4	4	2	2	5	5	5	4
47	Candirejo Loceret	L	20-30	4	4	3	4	4	4	4	4
48	Gondang	L	<40	3	3	3	3	3	3	3	3
49	Jajar Loceret	P	30-40	3	2	2	2	2	3	4	2
50	Kwagean Loceret	P	30-40	5	5	5	5	5	5	5	5
51	Ngetos	P	30-40	5	5	5	5	5	5	4	4
52	gondang	L	30-40	4	4	4	4	4	4	5	4
53	ngepeh	P	20-30	3	5	2	3	3	2	2	2
54	Tanjunganom	L	30-40	5	5	3	4	3	3	4	3
55	berbek	P	30-40	4	3	3	3	4	4	3	4
56	kertosono	L	30-40	3	4	3	5	4	4	4	3
57	pace	P	30-40	5	4	5	4	4	4	5	4
58	Keringan nganjuk	P	30-40	1	1	1	1	3	1	1	1
59	Gandu bagor	L	30-40	3	3	3	3	3	3	3	3
60	Jl. Bromo nganjuk	L	30-40	5	5	4	4	5	5	4	4
61	sawah	L	20-30	3	3	3	2	2	2	3	3
62	loceret	L	30-40	5	4	4	3	4	4	4	4
63	gondang	L	30-40	3	3	3	2	2	2	3	3
64	ngluyu	L	20-30	4	4	4	4	5	4	5	5
65	Kauman nganjuk	L	20-30	4	4	3	4	4	3	3	3
66	Berbek	L	<40	2	2	3	3	3	2	3	2
67	Keringan Nganjuk	L	30-40	3	3	3	3	3	3	3	3
68	Ngelan Loceret	P	30-40	5	5	3	5	5	4	5	3
69	Begadung Nganjuk	P	20-30	3	3	3	4	3	3	4	4
70	Kauman Ngnajuk	P	30-40	1	1	4	5	4	4	4	4

40	Lengkong	L	30-40	3	3	3	3	4	4	3	4
41	Nganjuk	L	30-40	4	4	4	4	4	4	4	3
42	Candirejo Loceret	L	30-40	3	3	3	2	2	2	2	5
43	Kertosono	L	20-30	1	1	3	1	4	5	5	3
44	Jombang	L	30-40	1	2	3	1	3	3	3	3
45	Kediri	L	30-40	2	2	2	2	3	3	3	5
46	Pace	L	20-30	3	4	2	2	3	3	4	4
47	Candirejo Loceret	L	20-30	4	4	4	4	4	4	4	4
48	Gondang	L	<40	3	3	3	3	3	3	3	3
49	Jajar Loceret	P	30-40	2	2	3	2	4	3	3	4
50	Kwagean Loceret	P	30-40	5	5	5	5	5	5	5	5
51	Ngetos	P	30-40	5	5	5	5	5	5	5	5
52	gondang	L	30-40	4	4	4	4	2	3	2	3
53	ngepeh	P	20-30	3	2	3	4	3	4	4	3
54	Tanjunganom	L	30-40	4	4	3	3	4	4	3	3
55	berbek	P	30-40	4	3	3	4	3	4	3	4
56	kertosono	L	30-40	4	3	4	4	4	4	4	4
57	pace	P	30-40	4	4	5	5	3	3	3	3
58	Keringan nganjuk	P	30-40	1	1	3	3	3	3	3	3
59	Gandu bagor	L	30-40	3	3	3	3	4	3	3	3
60	Jl. Bromo nganjuk	L	30-40	4	5	5	5	4	4	4	4
61	sawah	L	20-30	3	3	4	4	3	3	2	3
62	loceret	L	30-40	4	5	5	4	3	3	3	3
63	gondang	L	30-40	3	3	4	4	2	2	3	3
64	ngluyu	L	20-30	5	4	5	4	5	5	5	5
65	Kauman nganjuk	L	20-30	3	3	3	3	2	3	3	4
66	Berbek	L	<40	3	4	3	3	3	3	3	3
67	Keringan Nganjuk	L	30-40	3	3	3	3	3	3	2	3
68	Ngelan Loceret	P	30-40	5	4	5	5	3	3	5	3
69	Begadung Nganjuk	P	20-30	4	4	3	3	3	3	3	3
70	Kauman Ngnajuk	P	30-40	5	4	4	4	3	3	3	3

HASIL OUPUT SPSS

UJI VALIDITAS X1

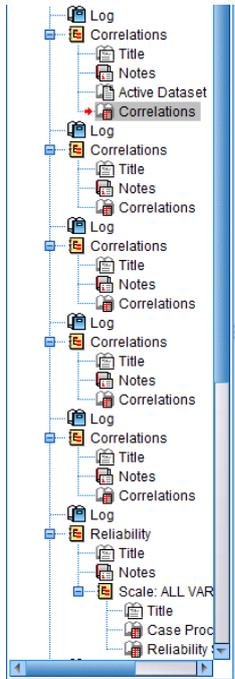
		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.231	.152	.250*	-.150	-.063	.393**
	Sig. (2-tailed)		.056	.208	.039	.215	.606	.001
	N	70	69	70	69	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.231	1	.548**	.464**	.474**	.416**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.056		.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	68	69	69	69
X1.3	Pearson Correlation	.152	.548**	1	.669**	.697**	.587**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.208	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	69	70	69	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	.250*	.464**	.669**	1	.431**	.454**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.000		.000	.000	.000
	N	69	68	69	69	69	69	69
X1.5	Pearson Correlation	-.150	.474**	.697**	.431**	1	.805**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.215	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	69	70	69	70	70	70
X1.6	Pearson Correlation	-.063	.416**	.587**	.454**	.805**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.606	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	69	70	69	70	70	70
X1	Pearson Correlation	.393**	.747**	.801**	.739**	.740**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	69	70	69	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS X2

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.802**	.740**	.696**	.700**	.517**	.634**	.672**	.727**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.802**	1	.846**	.799**	.800**	.760**	.725**	.681**	.811**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.740**	.846**	1	.776**	.751**	.721**	.822**	.554**	.682**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.696**	.799**	.776**	1	.786**	.801**	.677**	.687**	.782**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	.700**	.800**	.751**	.786**	1	.813**	.646**	.599**	.696**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.6	Pearson Correlation	.517**	.760**	.721**	.801**	.813**	1	.648**	.579**	.672**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.7	Pearson Correlation	.634**	.725**	.822**	.677**	.646**	.648**	1	.594**	.630**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.8	Pearson Correlation	.672**	.681**	.554**	.687**	.599**	.579**	.594**	1	.789**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.9	Pearson Correlation	.727**	.811**	.682**	.782**	.696**	.672**	.630**	.789**	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2	Pearson Correlation	.836**	.929**	.882**	.902**	.871**	.835**	.818**	.803**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)										
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

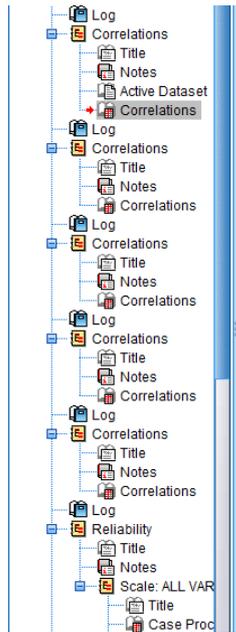
UJI VALIDITAS X3



Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.918**	.553**	.498**	.725**	.713**	.566**	.565**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X3.2	Pearson Correlation	.918**	1	.559**	.549**	.695**	.684**	.515**	.524**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X3.3	Pearson Correlation	.553**	.559**	1	.726**	.579**	.614**	.482**	.571**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X3.4	Pearson Correlation	.498**	.549**	.726**	1	.698**	.753**	.566**	.610**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X3.5	Pearson Correlation	.725**	.695**	.579**	.698**	1	.841**	.615**	.591**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X3.6	Pearson Correlation	.713**	.684**	.614**	.753**	.841**	1	.682**	.684**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X3.7	Pearson Correlation	.566**	.515**	.482**	.566**	.615**	.682**	1	.762**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X3.8	Pearson Correlation	.565**	.524**	.571**	.610**	.591**	.684**	.762**	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X3	Pearson Correlation	.847**	.834**	.761**	.812**	.874**	.906**	.779**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

UJI VALIDITAS Y

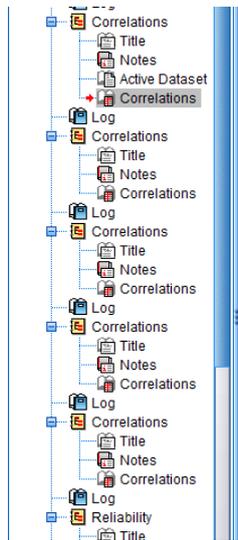


Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.882**	.779**	.828**	.693**	.673**	.603**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	.882**	1	.803**	.808**	.682**	.646**	.634**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	.779**	.803**	1	.841**	.661**	.643**	.704**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	.828**	.808**	.841**	1	.668**	.700**	.642**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
Y5	Pearson Correlation	.693**	.682**	.661**	.668**	1	.935**	.781**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
Y6	Pearson Correlation	.673**	.646**	.643**	.700**	.935**	1	.804**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
Y7	Pearson Correlation	.603**	.634**	.704**	.642**	.781**	.804**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
Y	Pearson Correlation	.895**	.893**	.886**	.897**	.875**	.871**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70

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

UJI RELIABILITAS X1



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	97.1
	Excluded ^a	2	2.9
Total		70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	7

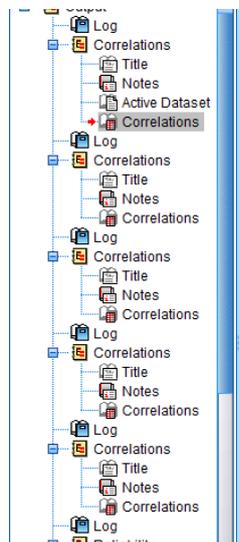
RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

UJI RELIABILITAS X2



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	9

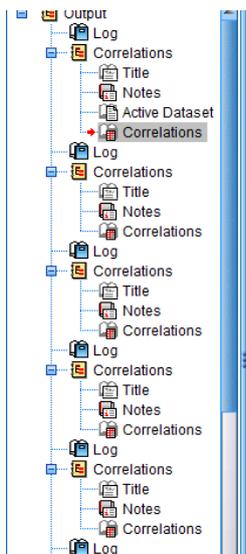
RELIABILITY

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

UJI RELIABILITAS X3



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	9

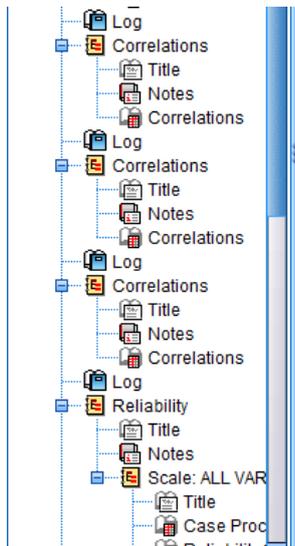
RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

UJI RELIABILITAS Y



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

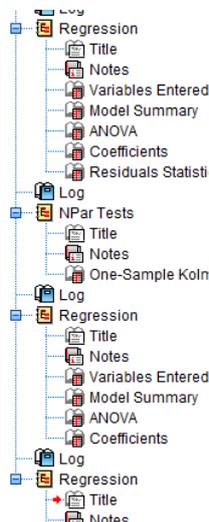
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	8

UJI ASUMSI KLASIK

NORMALITAS



NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

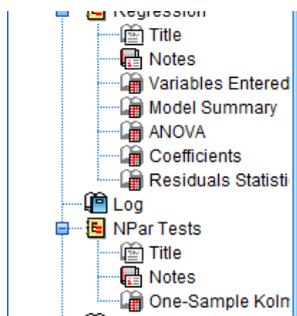
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19791934
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.066
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

HETEROSKEDASTISITAS

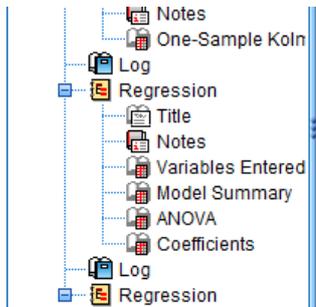


Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.413	1.209		1.995	.050
	X1	-.044	.054	-.104	-.810	.421
	X2	.029	.045	.178	.653	.516
	X3	-.028	.049	-.155	-.562	.576

a. Dependent Variable: abresid

MULTIKOLINEARITAS



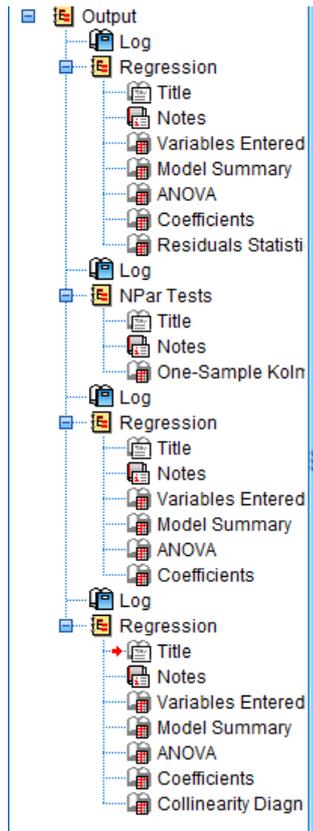
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.816	1.834		3.171	.002		
	X1	.275	.082	.134	3.363	.001	.912	1.097
	X2	.358	.068	.450	5.268	.000	.200	4.997
	X3	.484	.075	.558	6.456	.000	.195	5.118

a. Dependent Variable: Y

UJI HIPOTESIS

KOEFISIEN DETERMINASI, UJI F DAN UJI T



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.899	2.247

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3132.457	3	1044.152	206.745	.000 ^b
	Residual	333.329	66	5.050		
	Total	3465.786	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.816	1.834		3.171	.002
	X1	.275	.082	.134	3.363	.001
	X2	.358	.068	.450	5.268	.000
	X3	.484	.075	.558	6.456	.000

a. Dependent Variable: Y