

**PENGARUH ROTASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BALAI PRASARANA DAN PERMUKIMAN WILAYAH ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**ALDI ALFARIZ
NPM :1802120180**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH**

2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 09 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALDI ALFARIZ
NPM : 1802120180

Dengan judul:

**PENGARUH ROTASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA
BALAI PRASARANA DAN PEMUKIMAN WILAYAH ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 18 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Nuzulman, SE, M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE, M.M
NIK: 19830119 201306 2 001

Anggota

Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si
NIK: 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 09 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALDI ALFARIZ
NPM : 1802120180

Dengan judul:

**PENGARUH ROTASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BALAI PRASARANA DAN PEMUKIMAN WILAYAH ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Nuzulman, SE, M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE, M.M
NIK: 19830119 201306 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 09 Maret 2023
Yang Menyatakan



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Aldi Alfariz**
NPM : 1802120180
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH ROTASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PECAKAWAI PADA BALAI PRASARANA DAN PEMUKIMAN WILAYAH ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 09 Maret 2023

Banda Aceh, 09 Maret 2023
Yang Menyatakan,


Aldi Alfariz


KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Taufiq dan Ibunda Indry Yanti beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Nuzulman, SE,M.Si, Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini
6. Ibu Amelia Rahmi, SE,MM, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
7. Serta Sahabat (Dendy Fatahillah dan Kevin Nugraha Pratama) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 09 Januari 2023
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	
12	
2.1.2 Rotasi Kerja	12
2.1.2.1 Definisi Rotasi Kerja.....	12
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja	13
2.1.2.3 Indikator Rotasi Kerja	14
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	14
2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.1.4 Pengembangan Karir	16
2.1.4.1 Definisi Pengembangan Karir	16
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir..	17
2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karir	18
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	19

2.2.1 Hubungan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	19
2.2.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	19
2.2.3 Hubungan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai	
20	
2.3 Penelitian Sebelumnya.....	20
2.4 Kerangka Pemikiran	23
2.5 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.1.1 Tujuan Peneliatian	27
3.1.2 Jenis Penelitian	27
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	28
3.1.4 Horizon Waktu	28
3.1.5 Unit Analisis	29
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	29
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	31
3.5 Teknik Analisis Data	33
3.6 Pengujian Data.....	33
3.6.1 Pengujian Vadilitas.....	33
3.6.2 Pengujian Reabilitas	34
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	34
3.7 Pengujian Hipotesis	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.2 Hasil Penelitian.....	39
4.2.1 Karakteristik Responden	39
4.2.2 Pengujian Data	42
4.2.2.1 Uji Validitas	42
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	43
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	44
4.2.4 PengujianAsumsi Klasik	49
4.2.4.1 Uji Normalitas	49
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	50
4.2.4.3 Uji Hetrokedastisitas.....	51
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.2.6 Pengujian Hipotesis	53
4.2.7 Analisis Korelasi	56
4.3 Implikasi Penelitian	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
Lampiran I Kuesioner	65
Lampiran II Tabulasi Data	67
Lampiran III Output SPSS	70
Lampiran IV Tabel r, t, f.....	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Pegawai	
3	
Tabel 1.2 Rekapitulasi Pegawai Per Tingkat Pendidikan	
3	
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	
.....	23
Tabel 3.1 Horizon Waktu	
.....	29
Tabel 3.2 Rekapitulasi Jumlah Sampel.....	
.....	31
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	
.....	32
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	
.....	33
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2 Usia Responden.....	40
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	41
Tabel 4.4 Status Perkawinan Responden	41
Tabel 4.5 Penghasilan Responden.....	42
Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	43
Tabel 4.7 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	44
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	45
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Rotasi Kerja.....	46
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolineritas	50
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda	52
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan).....	55
Tabel 4.15 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	
.....	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51

**PENGARUH ROTASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI
PRASARANA DAN PERMUKIMAN WILAYAH ACEH**

ALDI ALFARIZ
NPM :1802120180

Pembimbing 1. Nuzulman, SE, M.Si

Pembimbing 2. Amelia Rahmi, SE, MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59 pegawai yang ada pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh. Rotasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh rotasi kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir. Semakin bagus rotasi kerja pegawai, semakin kepuasan yang dirasakan pegawai dan semakin baik pengembangan karir pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh maka semakin besar peluang bagi Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh.

Kata Kunci: *Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja, pengembangan Karir, Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu institusi. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya dengan diantaranya perusahaan harus selalu mengutamakan kepuasan kerja dan disiplin kerja yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berhasil tidaknya kinerja karyawan pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan

dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai.

Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan karyawan yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja. Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebanding dengan hasil kinerja yang tercapai.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh, peneliti mengukur dengan Kehadiran (absensi) dan kemangkiran pegawai Dinas Perpustakaan dan Ke Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh arsipkan selama dua tahun terakhir. Seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Pegawai Pada Balai Prasaranan
dan Pemukiman Wilayah Aceh
Bulan Maret-Mei 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Kehadiran	Kemangkiran
Februari	145 Orang	28 hari	90,60%	10,40%
Maret	145 Orang	31 hari	88,70%	12,30%
April	145 Orang	30 hari	85,45%	15,55%

Sumber : Devisi SDM Pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh

Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah 40 pegawai presentase kehadiran pegawai pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh mengalami penurunan, dapat terlihat sampai bulan April menurun hingga 85,45%, sedangkan kemangkiran meningkat hingga 15,55%. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai menggambarkan rendahnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah rotasi kerja, kepausan kerja dan pengembangan karir.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Jumlah Pegawai Perbidang Berdasarkan Pendidikan Pada
Balai Prasarana dan Kawasan Permukiman Aceh

No	Nama Instansi	Jenjang Pendidikan						
		SLTP	SMA	D3	S1	S2	S3	Jumlah
1	Kepala Dinas Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh					1		1
2	Sekretaris		3	8	18	5		34

3	Bidang Tata Bangunan		2	5	14	8	1	30
4	Bidang Perumahan		2	9	7	12		29
5	Bidang Penyehatan Lingkungan Pemukiman		1	4	14	9		28
6	Bidang Sarana dan Prasarana	1		5	7	9		22
7	Kelompok Jabatan Fungsional							0
TOTAL		1	8	31	60	44	1	145

Sumber : Devisi SDM Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh

Pada tabel 1.2 data Rekapitulasi Pegawai per tingkat pendidikan dilingkungan

Balai Prasarana dan Kawasan Permukiman Aceh. Terdapat pada daftar lampiran setelah daftar pustaka.

1. Pada jenjang SLTP menunjukkan bahwa terdapat 0,7% responden dari 145 pegawai yang terdapat 1 pegawai dibidang sarana dan prasana umum.
2. Pada jenjang pendidikan SLTA menunjukkan bahwa terdapat 5,5% responden dari 145 pegawai dan penempatan bekerja terbanyak di bidang sekretaris dengan jumlah 3 pegawai.
3. Pada jenjang D-3 menunjukkan bahwa terdapat 21,3% responden dari 145 pegawai dan penempatan bekerja terbanyak dibidang perumahan sebesar 9 pegawai.
4. Pada jenjang pendidikan S-1 menunjukkan bahwa terdapat 41,3% responden dari 145 Pegawai. Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan mayoritas responden terbanyak ditempatkan pada bidang secretariat dengan jumlah pegawai sebesar 18 pegawai.

5. Pada jenjang pendidikan S-2 menunjukkan bahwa terdapat 30,3% responden dari 145 pegawai dan penempatan bekerja terbanyak di bidang perumahan dengan jumlah 12 pegawai.
6. Sedangkan pada jenjang S-3 menunjukkan bahwa terdapat 0,7% responden dari 145 pegawai yang artinya hanya terdapat 1 pegawai dibidang tata bangunan yang tingkat pendidikannya tamatan S3.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu rotasi kerja. Dimana rotasi kerja merupakan perpindahan pekerjaan dari pekerjaan khusus ke pekerjaan khusus lainnya. Rotasi kerja merupakan suatu alternatif yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat kebosanan dan rutinitas yang berulang-ulang. Biasanya karyawan akan mengalami pergeseran pekerjaan dalam organisasi tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji. Tujuan dari rotasi pekerjaan adalah memberikan variasi pekerjaan kepada karyawan dari satu bidang pekerjaan ke bidang pekerjaan lain.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak

merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu instansi pemerintahan dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pengembangan karir sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para karyawan pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh untuk merencanakan karir masa depan. Sehingga karyawan yang bersangkutan bisa mengembangkan diri secara optimal. Pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia dimana dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang di usahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu instansi pemerintahan dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Untuk kesempatan pengembangan karir pada dasarnya adalah dari kesadaran pegawai itu sendiri namun pada kantor tersebut kurangnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan pemerintah dikarenakan pegawai belum mampu mengoptimalkan pekerjaannya dengan baik sehingga kehilangan kesempatan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 22 Maret 2022 dengan 5 pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh, bahwa rendahnya pengembangan karir seperti pegawai kurang semangat dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik dan meningkatkan keterampilan, masih belum optimal. Selain itu tingkat absensi kehadiran kinerja pegawai mengalami penurunan. Selain itu beberapa pegawai adalah karyawan baru, sehingga diindikasikan belum menguasai keadaan secara detail. Beberapa karyawan merasa kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan mereka merasa beban pekerjaan yang mereka laksanakan cukup besar, hal tersebut dapat dilihat dari penambahan jam kerja (lembur) yang dirasakan pegawai berakibat kepada kejenuhan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut terjadi karena pegawai harus menyelesaikan tugasnya pada hari tersebut untuk menyiapkan laporan harian kerja.

Fenomena yang sering terjadi saat ini terkait dengan rotasi kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh adalah kurangnya kesadaran akan peningkatan mutu dan kualitas pegawai. Masih banyak pegawai yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut terlihat dari kinerja pegawai yang menurun dan juga penambahan jam kerja terhadap pegawai. Pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh juga mengeluh terkait penerapan rotasi kerja. Setelah melakukan pekerjaannya selama 2 atau 3 tahun, pegawai akan dipindah tugaskan ke kantor lain. Dengan waktu rotasi kerja yang pendek pegawai sulit melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, bahkan sulit mengatur kehidupan terutama bagi yang sudah berkeluarga. Kemudian timbul pemikiran bagaimana

keseluruhan faktor tersebut mengakibatkan sikap dan minat pegawai menjadi kurang semangat terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh. Hal ini terlihat masih adanya pegawai yang tidak bersemangat untuk meningkatkan pengembangan karir dalam bekerja secara individu maupun secara kelompok (bekerja sama), sehingga berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, rotasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir, dengan judul **“Pengaruh Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh ?

3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh ?
4. Bagaimana pengaruh rotasi kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rotasi kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, referensi dan sebagai bukti empiris adanya pengaruh rotasi kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh.

2. Manfaat Praktis

Dapat dipraktekkan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh dalam meningkatkan rotasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana rotasi kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh, kemudian bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). (Suyadi, 2016:38) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Amalia, 2019:31). Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Menurut Isvandiari (2018:8) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara dalam Riyadi (2017) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono dalam Riyadi (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

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

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2018:11) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Rotasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Rotasi Kerja

Menurut Kinicki & Kreitner dalam Rahayu (2018) menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan perpindahan pekerjaan dari pekerjaan khusus ke pekerjaan khusus lainnya. Rotasi kerja merupakan suatu alternatif yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat kebosanan dan rutinitas yang berulang-ulang. Biasanya karyawan akan mengalami pergeseran pekerjaan dalam organisasi tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji. Tujuan dari rotasi pekerjaan adalah memberikan variasi pekerjaan kepada karyawan dari satu bidang pekerjaan ke bidang pekerjaan lain. Saravani dan Abbasi dalam (Khoiryunnas, 2019) rotasi

kerja adalah pendekatan yang paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan dalam karyawan.

Menurut Supratno dalam Hapsari (2022:3) rotasi kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan dengan memindahkan tenaga kerja ke suatu jabatan yang sesuai dengan keterampilan dan keinginan yang bersangkutan, sehingga dapat diperoleh kinerja yang baik atau maksimal untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kegiatan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan proses pengalihan fungsi, tanggung jawab dan status pekerjaan keadaan tertentu, tujuannya agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan kinerja yang setinggi-tinggi bagi organisasi.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja

Menurut Warsi (2019:17) menjelaskan terdapat 6 faktor yang mampu mempengaruhi rotasi kerja yaitu :

- 1) Pengetahuan
Pengetahuan merupakan unsur pokok karena dapat merubah perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi pengetahuan karyawan semakin mudah karyawan untuk mengikuti perkembangan atau perubahan sesuai dengan tugasnya.
- 2) Keterampilan
Kemampuan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan berupa ketrampilan fisik dan non fisik. Ketrampilan fisik digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik seperti mengoperasikan komputer, mengelola mesin produksi. Sedangkan untuk ketrampilan non fisik ada kecerdasan, kepribadian, dan bakat.
- 3) Pendidikan
Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang maka akan semakin luas wawasan dan kemampuan seseorang.
- 4) Kemampuan
Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan

5) Lingkungan

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

6) Pengalaman

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

2.1.2.3 Indikator Rotasi Kerja

Gouzali Saydam dalam Rahayu (2018) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur rotasi kerja adalah :

1) Kejenuhan Karyawan

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

2) Kemampuan Karyawan

Karyawan memerlukan wadah atau tempat yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga akan memberikan manfaat bagi organisasi. Apabila seseorang tidak bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau standart kualifikasi pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu tinggi, maka seseorang akan merasa tidak cocok untuk melakukan pekerjaan tersebut.

3) Lingkungan Pekerjaan

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

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan apa yang dirasakan sesuai dengan harapannya. Kepuasan konsumen adalah perasaan senang atau kecewa yang berasal dari kesan yang dirasakan terhadap suatu

produk. Jadi tingkat kepuasan adalah perbandingan antara harapan konsumen dengan kenyataan yang ada, jika harapan dengan kenyataan lebih rendah kenyataan, maka konsumen akan kecewa. Jika kinerja melebihi harapan maka konsumen akan merasa sangat puas Wulandari (2017:4).

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Siagia, 2018:23). Nabawi, (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. (Putri, 2019:7) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atau perilaku kerja terhadap masing-masing.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno dalam Putri (2019:9):

- a. Faktor Psikologis, merupakan faktor dari dalam jiwa yang meliputi ketentraman, kenyamanan, ketenangan, sikap dalam bekerja, bakat, dan skill.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor bagaimana bersosialisasi dengan sesama rekan kerja maupun atasan dalam lingkungan kerja.

- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang dibutuhkan setiap karyawan meliputi gaji, imbalan, jaminan kesejahteraan, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas yang didapat dari tempat bekerja.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibun dalam Nanang (2018:19) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sesuai dengan pengertian di atas, maka indikator kepuasan kerja antar lain sebagai berikut

1. Menyenangi pekerjaan, jika karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, maka ia sudah termasuk menyenangkan pekerjaan tersebut.
2. Mencintai pekerjaan, seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan senantiasa bekerja dengan penuh cinta dan semangat.
3. Moral kerja, jika seorang karyawan menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang ia miliki, maka moral kerja yang ia miliki pasti akan senantiasa positif dan target yang dicapai senantiasa maksimal.
4. Kedisiplinan, jika seorang karyawan tanpa menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban, maka ia sudah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang dimiliki
5. Prestasi Kerja, seorang karyawan yang merasa job satisfaction akan cenderung lebih berprestasi dari pada mereka yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka miliki.

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Yulita (2017:437) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu instansi

pemerintahan dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut (Rivai, 2018:76) menyatakan bahwa pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

Menurut Handoko (2018:31) pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Dari sudut pandang pegawai atau karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para karyawan atau pegawainya.

Menurut Sunarsi (2020:2465), menyatakan bahwa pengembangan karir adalah salah satu fungsi dari manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai (*performance appraisal*).

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2018:278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas

kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir.

2. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan *eksposur* di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6. Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2018:31) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

2. Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap organisasi yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

3. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh

Seorang pegawai yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

4. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Di dalam perusahaan pengadaan rotasi kerja dapat memperluas atau menambah wawasan karyawan sehingga perusahaan sudah semestinya memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya ,dengan adanya rotasi pekerjaan menjadi salah satu unsur penting yang harus diperhatikan karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Kinicki & Kreitner dalam Rahayu (2018) menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan perpindahan pekerjaan dari pekerjaan khusus ke pekerjaan khusus lainnya. Rotasi kerja merupakan suatu alternatif yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat kebosanan dan rutinitas yang berulang-ulang. Biasanya karyawan akan mengalami pergeseran pekerjaan dalam organisasi tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji. Tujuan dari rotasi pekerjaan adalah memberikan variasi pekerjaan kepada karyawan dari satu bidang pekerjaan ke bidang pekerjaan lain.

2.2.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Siagian (2018:35) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

2.2.3 Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir merupakan sesuatu yang diharapkan seorang karyawan selama bekerja, hal tersebut disebabkan seorang karyawan ingin mendapatkan hak yang lebih tinggi dari apa yang diperoleh sebelumnya. Menurut Handoko (2018:31) pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Dari sudut pandang pegawai atau karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para karyawan atau pegawainya.

Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam bentuk kegiatan formal yang dilakukan oleh perusahaan yang fungsinya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri dengan tujuan agar sumber daya manusia memiliki kualitas dan kemampuan yang lebih unggul agar berpengaruh positif terhadap kinerjanya

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan oleh Saryanto (2017) meneliti tentang Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang). Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang).

Penelitian ini dilakukan oleh Sembiring dan Sitanggang (2022) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hipotesis simultan pengujian, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$.

Penelitian ini dilakukan oleh Senen (2021) meneliti tentang Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rotasi kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Cahaya Nugroho (2018) meneliti tentang Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. SKY Entertainment Jember. Hasil uji yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel rotasi pekerjaan dan pengembangan karir, serta motivasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi terhadap kinerja karyawan CV. Sky Entertainment Jember. Masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sky Entertainment Jember.

Penelitian ini dilakukan oleh Mokoagow, Z. M (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir, secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Sebaiknya penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang). Suryanto (2017)	Penelitian kuantitatif	Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang).	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen rotasi kerja, kepuasan kerja	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Variabel stress kerja dan komitmen organisasi
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan. Sembiring dan Sitanggang (2022)	penelitian kuantitatif	Gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen kepuasan kerja, pengembangan karir	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Variabel gaya kepemimpinan
3	Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. Senen (2021)	Regresi linier berganda	Secara parsial variabel rotasi kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, rotasi kerja, kepuasan kerja	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Variabel komunikasi organisasi
4	Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linier sederhana	Variabel rotasi pekerjaan dan pengembangan karir, serta motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sky	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen,	• Jumlah sampel • Lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	CV. SKY Entertainment Jember. Cahaya Nugroho (2018)		Entertainment Jember.	rotasi kerja, pengembangan karir	• Variabel motivasi
5	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Mokoagow, Z. M (2020)	Regresi linier berganda	Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir, secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, kepuasan kerja, pengembangan karir	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel

2.4 Kerangka Pemikiran

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, (Suyadi, 2016:38).

Rotasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian Senen (2020) bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Rahayu (2018:29) menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan perpindahan pekerjaan dari pekerjaan khusus ke pekerjaan khusus lainnya.

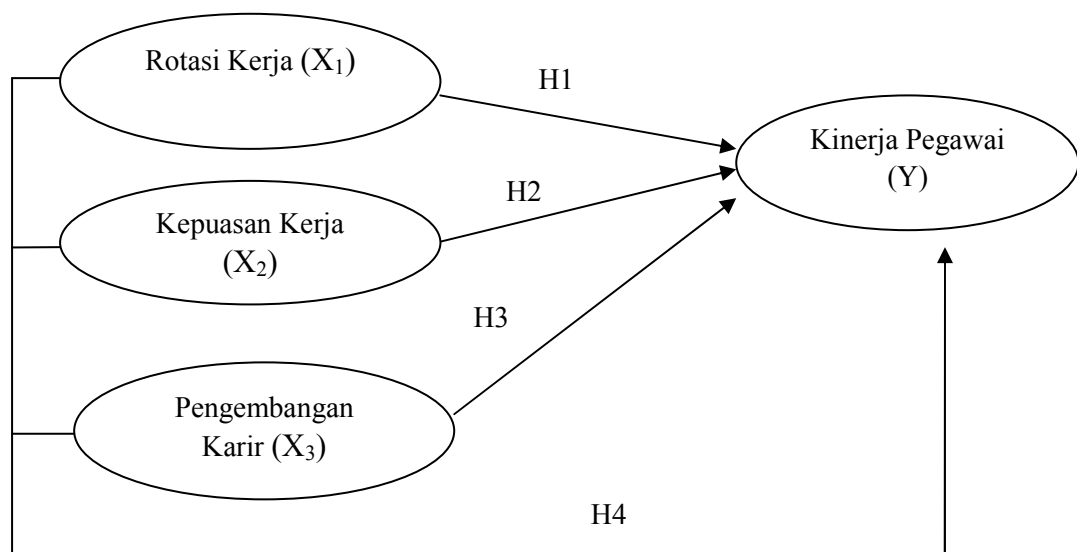
Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian (Nugroho 2018) yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Siagian (2018:35) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.

Selain rotasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, pengembangan karier juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil penelitian dari Sembiring dan Sitanggang (2022), yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, Sembiring dan Sitanggang (2022), Suryanto (2017), dan Senen (2018)

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh.
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh.
- H3 : Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh.
- H4 : Diduga rotasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut U. Sekaran (2017:152) dalam Fandefi, H. (2020). Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel rotasi kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh rotasi kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini di jalan Pemacar No.5 Simpang 3 Lamtemen Timur Kec. Jaya Baru, Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada karyawan pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu rotasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada karyawan yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shoot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo, 2014). Penelitian dimulai dari Maret 2022 sampai dengan .

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Februari 2021	Maret 2022	Desember 2022	Januari 2023
Pengajuan Judul Proposal				
Survei awal				
Penyusunan Proposal				
Seminar Proposal				
Pembagian Kuisisioner				

Penyusunan Skripsi				
Sidang				

Sumber: Data diolah (2022)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2018). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2017). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh ini berjumlah 145 orang yang merupakan karyawan seluruhnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 karyawan pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin dalam Putri (2017) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 10%

$$n = \frac{145}{1 + 145 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{145}{1 + 145 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{145}{1 + 1,45}$$

$$n = \frac{145}{2,45}$$

$n = 59$ karyawan pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh

Tabel 3.2
Rekapitulasi Jumlah Sampel Pada Balai Prasarana dan Kawasan
Pemukiman Aceh

No	Pendidikan	Populasi	Sampel
1	SLTP	1	1
2	SLTA	8	3
3	D3	31	12
4	S1	60	24
5	S2	44	18
6	S3	1	1
Jumlah		145	59

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas rotasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3:

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Isvandiari (2018:8)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab. Isvandiari (2018:8)	1-5	Likert	A1- A5
2	Rotasi Kerja (X_1)	Rotasi kerja merupakan perpindahan pekerjaan dari pekerjaan khusus ke pekerjaan khusus lainnya. Rotasi kerja merupakan suatu alternatif yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat kebosanan dan rutinitas	1. Kejenuhan karyawan 2. Kemampuan karyawan 3. Lingkungan pekerjaan Rahayu (2018)	1-5	Likert	B1- B3

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		yang berulang-ulang. Rahayu (2018)				
3	Kepuasan Kerja (X ₂)	Sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atau perilaku kerja terhadapp masing-masing. Putri (2019)	1. Menyenangi pekerjaan 2. Mencintai pekerjaan 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi Kerja Nanang (2018:19)	1-5	Likert	C1- C5
4	Pengembangan Karir (X ₃)	Gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) Handoko (2018:31)	1. Kemampuan kerja 2. Kesetiaan organisasional 3. Kesempatan untuk tumbuh 4. Dukungan Manajemen Handoko (2018:31)	1-5	Likert	D1-D4

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X₁ = Rotasi Kerja
- X₂ = Kepuasan Kerja
- X₃ = Pengembangan Karir

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien regresi
 e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Imam Ghozali, (2017) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Imam Ghozali (2017) dalam Novriani, N. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak, Imam Ghozali (2017).

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent, Imam Ghozali (2017). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Imam Ghozali, 2017).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_0

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai beriku

Tabel 3.3
Tabel Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H1	$\beta_1=0$	Rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh
	$\beta_1 \neq 0$	Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh
H2	$\beta_2=0$	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh
	$\beta_2 \neq 0$	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh
H3	$\beta_3=0$	Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh

	$\beta_3 \neq 0$	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh
--	------------------	--

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tabel Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H4	$B_4 = 0$	Rotasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh
	$B_4 \neq 0$	Rotasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasaranan dan Pemukiman Wilayah Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh adalah sebuah dinas yang bergerak dalam bidang infrastruktur khususnya untuk peningkatani infrastruktur yang ada di Aceh, Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh ini juga termasuk salah satu Dinas pekerjaan umum. Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh beralamat di jalan Soekarno-Hatta No.6, Lamsayuen kecamatan Ingin Jaya, Kota Banda Aceh. Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh didirikan mulai tanggal 08 Februari 2019. Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman yang menjadi kewenangan daerah, meningkatkan pembangunan prasarana dan sarana permukiman di perkotaan dan perdesaan dalam rangka mengembangkan permukiman yang layak huni, berkeadilan sosial, sejahtera, berbudaya, produktif, aman, tenteram, dan berkelanjutan untuk memperkuat pengembangan wilayah. Struktur organisasi pada balai prasarana dan pemukiman Aceh yaitu:

Ketua	:Muhammad Adam, ST, MM
Sekretaris	:Dina Feriana, ST, M.Eng. Sc
Kepala Bidang Perumahan	:Agus Salim, ST, MT
Kepala Bidang Permukiman	:Muhammad Nazar, ST, MT
Kepala Bidang Sarana dan Prasarana Umum	:Fahmi Munir Hasan, ST, MT

Kepala Bidang Tata Bangunan :Syahrial Faujar, ST, MT

Adapun visi dan misinya yaitu :

Visi:

Terwujudnya permukiman perkotaan dan perdesaan yang layak huni, produktif dan berkelanjutan melalui penyediaan infrastruktur yang handal dalam pengembangan permukiman, pengembangan sistem penyediaan air minum, pengembangan penyehatan lingkungan dan penataan bangunan dan lingkungan.

Misi:

Meningkatkan pembangunan prasarana dan sarana (infrastruktur) permukiman di perkotaan dan perdesaan dalam rangka mengembangkan permukiman yang layak huni, berkeadilan sosial, sejahtera, berbudaya, produktif, aman, tenteram, dan berkelanjutan untuk memperkuat pengembangan wilayah.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh di jalan Soekarno-Hatta No.6, Lamsayuen kecamatan Ingin Jaya, Kota Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 59 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan

mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	28	47,5
2	Wanita	31	52,5
Jumlah		59	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yang memiliki jenis kelamin pria sebanyak 28 orang responden (47,5%) dan wanita sebanyak 31 orang responden (52,5%). Dengan banyaknya pegawai yang berjenis kelamin wanita maka akan berdampak baik pada kinerja karena pada umumnya wanita itu disiplin dan teliti dalam bekerja.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	6	10,2
2	26-35 Tahun	21	35,6
3	36-45 Tahun	17	28,8
4	≥ 45 Tahun	15	25,4
Jumlah		59	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 6 orang (10,2%), 26-35 tahun sebanyak 21 orang (35,6%), 36-45 tahun sebanyak 17 orang (28,8%) dan responden yang berusia ≥ 45 tahun

sebanyak 15 orang (25,4%). Dengan dominannya usia 26-35 tahun maka akan berdampak baik pada kinerja pegawai, karena di rentang usia 26-35 tahun pemikiran manusia pada umumnya sudah matang dan sudah memiliki beberapa pengalaman dalam dunia pekerjaan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	5	8,5
3	Diploma	16	27,1
4	Sarjana	29	49,2
5	Pasca Sarjana	9	15,3
Jumlah		59	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang (8,5%), selanjutnya diikuti oleh responden yang berpendidikan pasca Diploma sebanyak 16 orang (27,1%), responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 29 orang (49,2%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 9 orang (15,3%). Dengan dominannya pegawai yang berpendidikan S1 maka akan berdampak baik bagi Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh, karena rata-rata pegawai sudah mempunyai ilmu mengenai pekerjaan yang dijalannya

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Menikah	42	71,2

2	Belum Menikah	14	23,7
3	Pernah Menikah	3	5,1
Jumlah		59	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas responden yang sudah menikah sebanyak 42 orang (71,2%), selanjutnya responden yang belum menikah sebanyak 14 orang (23,7%), dan responden yang pernah menikah sebanyak 3 orang (5,1%). Dengan dominanya responden yang sudah menikah maka akan berdampak pada kedisiplinan, karena apabila sudah menikah umumnya pegawai sibuk dengan urusan rumah, anak dan lainnya sehingga akan memungkinkan pegawai terlambat masuk kerja.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ Rp. 1 Juta	5	8,5
2	Rp. 2-3 Juta	18	30,5
3	Rp. 4-5 Juta	24	40,7
4	≥ Rp. 6 Juta	12	20,3
Jumlah		59	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpenghasilan perbulan Rp.≤1 Juta sebanyak 5 orang (8,5%) responden yang berpenghasilan perbulan Rp.2-3 Juta sebanyak 18 orang (30,5%) responden yang berpenghasilan perbulan Rp.4-5 Juta sebanyak 24 orang (40,7%) dan responden yang berpenghasilan Rp.≥6 Juta sebanyak 12 orang (20,3%). Dengan melihat banyaknya responden yang berpenghasilan rata-rata 4-5 juta perbulan, itu artinya

pegawai di Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh sudah memiliki kemampuan dan kualitas kinerja yang baik dan dapat memotivasi pegawai agar bekerja lebih giat.

4.2.2 Pengujian Data

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.6
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=59)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,747	0,266	Valid
2		Kuantitas	0,702	0,266	Valid
3		Pelaksanaan Tugas	0,844	0,266	Valid
4		Tanggung Jawab	0,844	0,266	Valid
1	Rotasi Kerja (X ₁)	Kejenuhan Karyawan	0,503	0,266	Valid
2		Kemampuan Karyawan	0,498	0,266	Valid
3		Lingkungan Pekerjaan	0,544	0,266	Valid
1	Kepuasan Kerja (X ₂)	Menyenangi pekerjaan	0,597	0,266	Valid
2		Mencingtai pekerjaan	0,571	0,266	Valid
3		Moral kerja	0,743	0,266	Valid

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=59)	Hasil Uji
4		Kedisiplinan	0,302	0,266	Valid
5		Prestasi Kerja	0,554	0,266	Valid
1	Pengembangan Karir (X ₃)	Kemampuan kerja	0,684	0,266	Valid
2		Kesetiaan organisasional	0,673	0,266	Valid
3		Kesempatan untuk tumbuh	0,691	0,266	Valid
4		Dukungan Manajemen	0,263	0,266	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai r tabel (0,266) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reliabilitas	<i>Cronb. Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,903	0,60	Handal
Rotasi Kerja (X ₁)	0,697	0,60	Handal
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,774	0,60	Handal

1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	32	54.2	19	32.2	8	13.6	0	0	0	0	4.41
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	25	42.2	24	40.7	10	16.9	0	0	0	0	4.25
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	22	37.3	27	45.8	10	16.9	0	0	0	0	4.20
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	22	37.3	27	45.8	10	16.9	0	0	0	0	4.20
Nilai Rerata												4.26

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya memiliki kuantitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,41(4) yang berarti sangat setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,25(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,20(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,20(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,26(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Rotasi Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel rotasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Rotasi Kerja

No	Rotasi Kerja (X_i)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Rotasi pekerjaan yang diterapkan pada Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh dapat mengurangi kejenuhan saya pada saat bekerja	28	47.5	23	39.0	8	13.6	0	0	0	0	4.34
2	Rotasi pekerjaan pada Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh bisa meningkatkan kemampuan pegawai pada saat bekerja	23	39.0	22	37.3	14	23.7	0	0	0	0	4.15
3	Rotasi pekerjaan yang sudah dilakukan oleh Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh sesuai dengan prosedur yang dilakukan	33	55.9	20	33.9	6	10.2	0	0	0	0	4.46
Nilai Rerata												4.31

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel rotasi kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu rotasi pekerjaan yang diterapkan pada Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh dapat mengurangi kejenuhan saya pada saat bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,34(4) yang berarti setuju, rotasi pekerjaan pada Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh bisa meningkatkan kemampuan karyawan pada saat bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,15(4) yang berarti setuju, rotasi pekerjaan yang sudah dilakukan oleh Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh sesuai dengan prosedur yang dilakukan diperoleh jawaban rata-rata 4,46(4) yang

berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kemampuan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,31(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan di Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh	27	45.8	24	40.7	8	13.6	0	0	0	0	4.32
2	Saya sangat mencintai pekerjaan di Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh	25	42.4	22	37.3	12	20.3	0	0	0	0	4.22
3	Saya tidak merasa keberatan untuk mencapai semua target yang di berikan oleh Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh	27	45.8	23	39.0	9	15.3	0	0	0	0	4.31
4	Karyawan yang bekerja di Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh selalu disiplin.	24	40.7	24	40.7	11	18.6	0	0	0	0	4.22
5	Saya berprestasi baik dilingkungan kerja.	22	37.3	27	45.8	10	16.9	0	0	0	0	4.20
	Nilai Rerata											4.25

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya merasa senang dengan pekerjaan di Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah

Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4.32(4) yang berarti setuju, saya sangat mencintai pekerjaan di Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4.22(4) yang berarti setuju, saya tidak merasa keberatan untuk mencapai semua target yang di berikan oleh Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4.31(4) yang berarti setuju, karyawan yang bekerja di Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh selalu disiplin diperoleh jawaban rata-rata 4.22(4) yang berarti setuju, saya berprestasi baik dilingkungan kerja diperoleh jawaban rata-rata 4.20(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.25 (4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir

No	Pengembangan Karir (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor	22	37.3	26	44.1	11	18.6	0	0	0	0	4.19
2	Kesetiaan pada intansi merupakan karakter dalam pekerjaan saya	21	35.6	26	44.1	12	20.3	0	0	0	0	4.15
3	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir	22	37.3	27	45.8	10	16.9	0	0	0	0	4.20

4	Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir	23	39.0	22	37.3	14	23.7	0	0	0	0	4.15
	Nilai Rerata											4.17

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

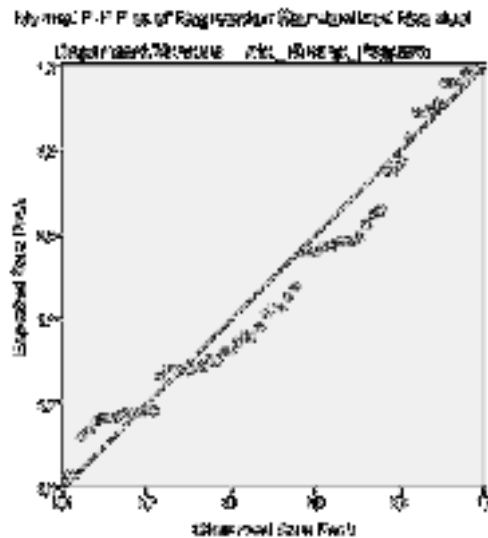
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengembangan karir pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor diperoleh jawaban rata-rata 4,19(4) yang berarti setuju, kesetiaan pada organisasi merupakan karakter dalam pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,15(4) yang berarti setuju, pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir diperoleh jawaban rata-rata 4,20(4) yang berarti setuju, pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir diperoleh jawaban rata-rata 4,15(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pengembangan karir diperoleh nilai rerata sebesar 4,17(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.12 :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_Rotasi_Kerja	0,303	3,305
	Total_Kepuasan_Kerja	0,223	4,485

Total_Pengembangan_Karir	0,303	3,304
--------------------------	-------	-------

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

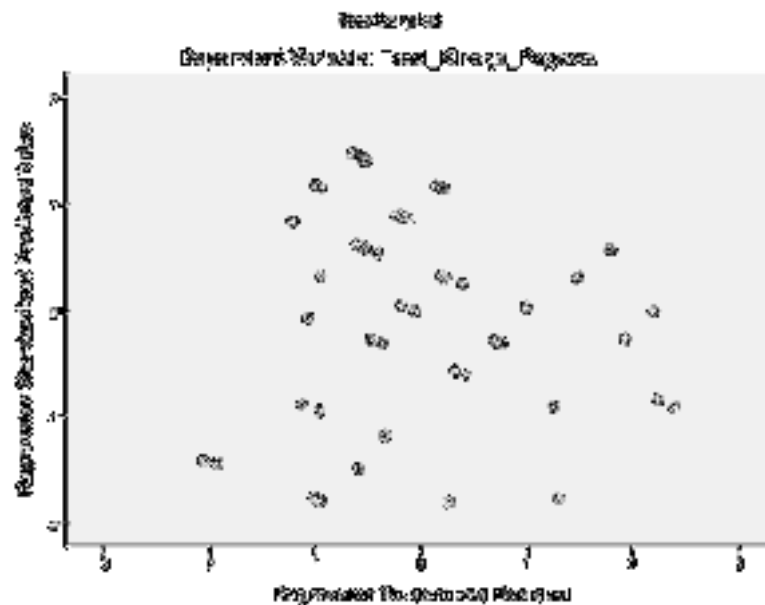
Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan table 4.12 di atas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,622	0,981		0,635	0,528

Total_Rotasi_Kerja	0,637	0,125	0,431	5,091	0,000
Total_Kepuasan_Kerja	0,695	0,094	0,725	7,364	0,000
Total_Pengembangan_Karir	0,669	0,095	0,598	7,067	0,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan table 4.13 di atas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=0,662+0,637X_1+0,695X_2+0,669X_3 +e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_0=0,662$

Apabila variabel rotasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 0,662.

b. Koefisien regresi $b_1=0,637$

Berdasarkan nilai koefisien variabel rotasi kerja (X_1) sebesar (0,637) dengan nilai signifikan (0,000) terdapat hubungan positif dan signifikan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan makna setiap kenaikan 1 satuan dari variabel rotasi kerja akan menyebabkan meningkat kinerja pegawai naik sebesar (0,637).

c. Koefisien regresi $b_2=0,695$

Berdasarkan nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar (0,695) dengan nilai signifikan (0,000) terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan makna setiap kenaikan 1 satuan dari variabel kepuasan kerja akan menyebabkan meningkat kinerja pegawai naik sebesar (0,695).

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,669$

Berdasarkan nilai koefisien variabel pengembangan karir (X_3) sebesar (0,669) dengan nilai signifikan (0,000) terdapat hubungan positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dengan makna setiap kenaikan 1 satuan dari variabel pengembangan karir akan menyebabkan meningkat kinerja pegawai naik sebesar (0,669).

e. Tingkat kesalahan (error)

Error adalah sejumlah variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini nilai eror merupakan tingkat hubungan antara variabel secara simultan maka, dalam penelitian ini $1 - \text{adjusted } R^2$ ($1 - 0,874$) maka nilai eror penelitian ini 0,126. Artinya maka diluar dari variabel ini yang belum diteliti memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Rotasi Kerja (X_1)

Pada variabel rotasi kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} (5,091) > t_{tabel} (2,004)$ dengan $\beta_1 \neq 0$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel rotasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik rotasi kerja yang dilakukan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

b. Kepuasan Kerja (X_2)

Pada variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (7,364) > t_{tabel} (2,004)$ dengan $\beta_1 \neq 0$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

c. Pengembangan Karir (X_3)

Pada variabel pengembangan karir (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (7,064) > t_{tabel} (2,004)$ dengan $\beta_1 \neq 0$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pengembangan karir yang dilakukan, maka semakin tinggi kinerja pegawainya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh rotasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), pengembangan karir (X_3), secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329,245	3	109,748	135,695	,000 ^b
	Residual	44,483	55	0,809		
	Total	373,729	58			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_Karir, Total_Rotasi_Kerja, Total_Kepuasan_Kerja
Sumber: Data primer (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $135,695 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,776 dengan $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ dan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh rotasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan pengembangan karir (kepuasan kerja (X_3)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan pengembangan karir (kepuasan kerja (X_3)) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh. Artinya semakin tinggi rotasi kerja, semakin tinggi kepuasan dan semakin baik pengembangan karirnya maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh.

4.2.7 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.15
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,939 ^a	0,881	0,874	0,899

a. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_Karir,
Total_Rotasi_Kerja, Total_Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2023)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2017), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat di lihat pada tabel 4.15 di atas diperoleh angka R sebesar 0,939. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara rotasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan pengembangan karir (kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R^2)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,874 atau 87,4%. Koefisien determinasi (Uji R^2) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel rotasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan pengembangan karir kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 87,4%, sedangkan 12,6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh. Berdasarkan hasil penelitian rotasi kerja mempunyai nilai koefesien regresi senilai (0,637). Dengan melihat hasil tersebut bagi ketua Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh sebaiknya agar dapat meningkatkan kemampuan pegawai pada saat bekerja. Agar dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Selanjutnya hasil analisa yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien senilai (0,659). Berdasarkan hasil tersebut bagi ketua Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam lingkungan kerja agar pegawai merasa puas dengan hasil kinerjanya sehingga dapat mendorong kinerja pegawai kedepannya agar lebih meningkat.

Selanjutnya hasil analisa yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh. Berdasarkan hasil penelitian pengembangan karir mempunyai nilai koefisien sebesar (0,669). Dengan melihat hasil koefisien tersebut diharapkan bagi ketua Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh agar lebih memberikan dukungan kepada pegawainya agar pegawai semangat dalam bekerja dan dapat melakukan pengembangan karirnya. Hal ini semua akan meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh.

Berdasarkan hasil analisis terbuktik bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh rotasi kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir dengan nilai F_{hitung} sebesar 135,695. Semakin bagus rotasi kerja pegawai, semakin kepuasan yang dirasakan pegawai dan semakin baik pengembangan karir pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh maka semakin besar peluang bagi Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rotasi kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Rotasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh.
2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh.
3. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh.
4. Rotasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai t-hitung

rotasi kerja yaitu (5,091), maka bagi ketua Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh agar meningkatkan rotasi pekerjaan dengan cara menentukan tujuan dan rencana pekerjaan, mendukung proses rotasi dan membuat penilaian kesiapan kerja untuk meningkatkan kemampuan karyawan pada saat bekerja.

2. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai t-hitung tunjangan jabatan yaitu (7,364), maka disarankan untuk Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh untuk lebih memperhatikan prestasi kerja pegawai dalam lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai t-hitung tunjangan jabatan yaitu (7,064), maka untuk ketua Balai Prasarana dan Pemukiman Wilayah Aceh agar lebih memberi dukungan kepada pegawai dalam pengembangan karirnya sehingga pegawai menjadi setia terhadap instansinya.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain misalnya kompensasi, stres kerja, dan beban kerja yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Elviana, E., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 220-234.
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Hapsari, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552-1569.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- KHOIRUNNAS, I., Rum, M., & Dastina, W. (2019). *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi* (Doctoral dissertation, UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI).
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Putri, A. M. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada pt. Pln (persero)–up3 madiun ulp dolopo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Putri, B. S., & Kartika, L. (2017). Pengaruh kualitas pelayanan bpjs kesehatan terhadap kepuasan pengguna perspektif dokter rumah sakit hermina bogor. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(1), 1-12
- Rahayu, N. I. (2018) Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Doctoral dissertation, UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI)
- Rivai,Veithzal. & Sagala, E.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk.Perusahaan*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Suyadi, S. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Kinerja Terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia TBK-Terawas Indah Palm Oil MILL. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 21(2), 49-57.
- Warsi, D. A. S. (2019). Pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 17-30.

- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2).
- Yulita, Henilia. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal. Jakarta, 12 Oktober 2017
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150-156.

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasaranan Dan Permukiman Wilayah Aceh

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Status : ☐ Kawin
☐ Belum Kawin
☐ Pernah Kawin
6. Penghasilan : ☐ ≤ 1 Juta ☐ 4-5 Juta
☐ 2-3 Juta ☐ ≥ 6 Juta

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					

4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					
---	--	--	--	--	--	--

B. Rotasi Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Rotasi pekerjaan yang diterapkan pada Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh dapat mengurangi kejenuhan saya pada saat bekerja					
2	Rotasi pekerjaan pada Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh bisa meningkatkan kemampuan karyawan pada saat bekerja					
3	Rotasi pekerjaan yang sudah dilakukan oleh Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh sesuai dengan prosedur yang dilakukan					

C. Kepuasan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan di Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh					
2	Saya sangat mencintai pekerjaan di Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh					
3	Saya tidak merasa keberatan untuk mencapai semua target yang di berikan oleh Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh					
4.	Karyawan yang bekerja di Balai Prasaranan dan Permukiman Wilayah Aceh selalu disiplin.					
5.	Saya berprestasi baik dilingkungan kerja.					

D. Pengembangan Karir (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

1	Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor					
2	Kesetiaan pada organisasi merupakan karakter dalam pekerjaan saya					
3	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir					
4	Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden					Kinerja Pegawai (Y)					Rotasi Kerja (X1)				Kepuasan Kerja (X2)						Pengembangan Karir (X3)				
	JK	US	PN	SP	PE	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	$\Sigma X1$	P1	P2	P3	P4	P5	$\Sigma X2$	P1	P2	P3	P4	$\Sigma X3$
1	1	3	3	1	2	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
2	2	1	2	1	3	4	3	3	3	13	4	3	3	10	4	3	3	4	3	17	3	4	3	3	13
3	1	4	3	1	4	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	4	5	3	5	22	5	5	5	4	19
4	2	3	1	1	1	5	5	4	4	18	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	18
5	1	4	4	2	3	3	3	3	3	12	3	4	3	10	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	13
6	1	4	3	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
7	2	4	1	1	3	3	3	3	3	12	4	5	5	14	4	5	3	5	3	20	3	3	3	5	14
8	1	2	3	1	4	4	4	5	5	18	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	4	5	5	4	18
9	2	3	2	1	3	4	4	4	4	16	5	3	5	13	5	3	4	5	4	21	4	4	4	3	15
10	2	4	4	2	2	5	4	4	4	17	5	5	5	15	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	17
11	1	1	3	1	3	4	4	5	5	18	4	4	4	12	4	4	4	3	5	20	4	5	5	4	18
12	1	4	3	1	4	3	3	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	12
13	2	4	2	1	3	5	5	4	4	18	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	18
14	1	2	2	1	2	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16
15	2	3	2	1	3	5	5	4	4	18	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	18
16	1	2	2	2	2	3	3	3	3	12	3	5	5	13	3	5	3	5	3	19	3	3	3	5	14
17	1	1	4	1	2	4	4	3	3	14	4	4	4	12	4	4	4	5	3	20	4	3	3	4	14
18	2	4	4	3	3	5	4	5	5	19	4	4	5	13	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	18
19	1	2	2	1	1	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
20	1	2	1	2	3	5	5	4	4	18	5	5	5	15	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	18
21	1	3	3	1	2	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	19
22	2	1	4	1	3	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
23	1	3	3	1	4	5	5	4	4	18	5	4	5	14	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	17

LAMPIRAN II TABULASI DATA

24	2	2	2	1	2	5	5	5	5	20	5	3	5	13	5	3	5	4	5	22	5	5	5	3	18
25	1	2	4	3	3	3	3	3	3	12	3	4	4	11	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	13
26	2	3	3	1	4	5	5	4	4	18	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	18
27	1	1	3	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
28	2	3	2	1	1	4	4	3	3	14	4	3	4	11	4	3	4	3	3	17	4	3	3	3	13
29	1	2	3	3	2	4	5	4	4	17	5	4	4	13	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	17
30	2	4	3	1	3	5	5	4	4	18	5	5	5	15	5	5	5	3	4	22	5	4	4	5	18
31	2	4	2	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
32	2	3	3	1	1	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
33	1	2	1	2	3	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
34	1	3	3	1	4	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	14
35	2	2	2	1	1	4	4	4	4	16	4	3	4	11	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	15
36	2	2	3	1	2	5	4	5	5	19	4	5	5	14	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19
37	2	3	3	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
38	2	2	4	1	3	5	5	5	5	20	4	4	5	13	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	19
39	1	3	3	1	2	3	3	4	4	14	5	5	3	13	3	3	3	4	4	17	4	4	4	5	17
40	2	1	3	1	3	4	4	4	4	16	3	3	4	10	3	4	4	4	4	19	4	5	4	3	16
41	2	2	4	2	3	5	5	4	4	18	4	4	5	13	4	5	5	5	4	23	3	3	4	4	14
42	1	4	3	1	2	4	5	4	4	17	5	5	5	15	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	18
43	2	3	3	1	3	4	4	4	4	16	5	5	4	14	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	17
44	2	3	3	1	4	5	5	5	5	20	4	4	5	13	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	18
45	1	2	1	2	2	5	4	4	4	17	5	5	4	14	4	4	4	5	4	21	3	3	4	5	15
46	1	4	3	1	2	5	4	5	5	19	5	3	5	13	5	5	5	4	5	24	4	3	5	3	15
47	2	3	3	1	3	5	5	5	5	20	3	3	5	11	5	5	5	4	5	24	4	5	5	3	17
48	1	2	3	1	3	4	5	4	4	17	4	3	4	11	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	15

LAMPIRAN II TABULASI DATA

49	1	2	4	2	2	5	5	5	5	20	4	5	5	14	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	20
50	2	4	2	1	4	5	5	5	5	20	4	5	5	14	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20
51	1	2	2	1	2	3	3	3	3	12	3	4	4	11	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	13
52	2	4	2	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
53	2	2	2	2	3	4	3	3	3	13	3	3	3	9	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	12
54	2	3	3	1	2	4	4	4	4	16	4	3	4	11	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	15
55	1	2	3	2	3	5	5	4	4	18	4	5	5	14	4	5	5	5	4	23	5	4	4	5	18
56	2	4	3	1	4	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	19
57	2	2	9	2	2	4	4	5	5	18	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	18
58	1	2	2	1	3	5	4	5	5	19	5	3	5	13	5	3	5	3	5	21	4	5	5	3	17
59	2	3	3	1	2	5	4	5	5	19	5	4	5	14	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	18

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan Status_Perkawinan Penghasilan
/STATISTICS=STDDEV SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	47,5	47,5	47,5
	2	31	52,5	52,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	10,2	10,2	10,2
	2	21	35,6	35,6	45,8
	3	17	28,8	28,8	74,6
	4	15	25,4	25,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8,5	8,5	8,5
	2	16	27,1	27,1	35,6
	3	29	49,2	49,2	84,7
	4	9	15,3	15,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Status_Perkawinan				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	42	71,2	71,2
	2	14	23,7	23,7
	3	3	5,1	5,1
	Total	59	100,0	100,0

Penghasilan				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	5	8,5	8,5
	2	18	30,5	30,5
	3	24	40,7	40,7
	4	12	20,3	20,3
	Total	59	100,0	100,0

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,903	,904	4

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	12,66	3,814	,747	.	,888
Kinerja_Pegawai_P2	12,81	3,878	,702	.	,904
Kinerja_Pegawai_P3	12,86	3,636	,844	.	,853
Kinerja_Pegawai_P4	12,86	3,636	,844	.	,853

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Rotasi_Kerja_P1 Rotasi_Kerja_P2 Rotasi_Kerja_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,697	,700	3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rotasi_Kerja_P1	8,61	1,552	,503	,259	,617
Rotasi_Kerja_P2	8,80	1,406	,498	,251	,630
Rotasi_Kerja_P3	8,49	1,565	,544	,296	,571

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kepuasan_Kerja_P1 Kepuasan_Kerja_P2 Kepuasan_Kerja_P3 Kepuasan_Kerja_P4
Kepuasan_Kerja_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,774	,776	5

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan_Kerja_P1	16,95	4,704	,597	,511	,716
Kepuasan_Kerja_P2	17,05	4,566	,571	,407	,724
Kepuasan_Kerja_P3	16,97	4,275	,743	,703	,663
Kepuasan_Kerja_P4	17,05	5,428	,302	,241	,812
Kepuasan_Kerja_P5	17,07	4,788	,554	,506	,730

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Pengembangan_Karir_P1 Pengembangan_Karir_P2 Pengembangan_Karir_P3
Pengembangan_Karir_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,763	,769	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengembangan_Karir_P1	12,51	2,909	,684	,467	,639
Pengembangan_Karir_P2	12,54	2,908	,673	,745	,645
Pengembangan_Karir_P3	12,49	2,944	,691	,744	,637
Pengembangan_Karir_P4	12,54	3,735	,263	,175	,862

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3
Kinerja_Pegawai_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
		Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4
N	Valid	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,41	4,25	4,20	4,20
Std. Deviation		,722	,733	,714	,714
Sum		260	251	248	248

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13,6	13,6	13,6
	4	19	32,2	32,2	45,8
	5	32	54,2	54,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16,9	16,9	16,9
	4	24	40,7	40,7	57,6
	5	25	42,4	42,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16,9	16,9	16,9
	4	27	45,8	45,8	62,7
	5	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16,9	16,9	16,9
	4	27	45,8	45,8	62,7
	5	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Rotasi_Kerja_P1 Rotasi_Kerja_P2 Rotasi_Kerja_P3
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics				
		Rotasi_Kerja_P 1	Rotasi_Kerja_P 2	Rotasi_Kerja_P 3
N	Valid	59	59	59
	Missing	0	0	0
Mean		4,34	4,15	4,46
Std. Deviation		,710	,784	,678
Sum		256	245	263

Frequency Table

Rotasi_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13,6	13,6	13,6
	4	23	39,0	39,0	52,5
	5	28	47,5	47,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Rotasi Kerja P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	23,7	23,7	23,7
	4	22	37,3	37,3	61,0
	5	23	39,0	39,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Rotasi_Kerja_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10,2	10,2	10,2
	4	20	33,9	33,9	44,1
	5	33	55,9	55,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kepuasan_Kerja_P1 Kepuasan_Kerja_P2 Kepuasan_Kerja_P3 Kepuasan_Kerja_P4
Kepuasan_Kerja_P5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics						
		Kepuasan_Kerj a P1	Kepuasan_Kerja P2	Kepuasan_Kerja P3	Kepuasan_Kerja P4	Kepuasan_Kerj a P5
N	Valid	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,32	4,22	4,31	4,22	4,20
Std. Deviation		,706	,767	,725	,744	,714
Sum		255	249	254	249	248

Frequency Table

Kepuasan_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13,6	13,6	13,6
	4	24	40,7	40,7	54,2
	5	27	45,8	45,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20,3	20,3	20,3
	4	22	37,3	37,3	57,6
	5	25	42,4	42,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kepuasan_Kerja_P3				
		Frequency	Percent	Cumulative Valid Percent
Valid	3	9	15,3	15,3
	4	23	39,0	54,2
	5	27	45,8	100,0
Total		59	100,0	100,0

Kepuasan_Kerja_P4				
		Frequency	Percent	Cumulative Valid Percent
Valid	3	11	18,6	18,6
	4	24	40,7	59,3
	5	24	40,7	100,0
Total		59	100,0	100,0

Kepuasan_Kerja_P5				
		Frequency	Percent	Cumulative Valid Percent
Valid	3	10	16,9	16,9
	4	27	45,8	62,7
	5	22	37,3	100,0
Total		59	100,0	100,0

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Pengembangan_Karir_P1 Pengembangan_Karir_P2 Pengembangan_Karir_P3
Pengembangan_Karir_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
		Pengembangan Karir P1	Pengembangan Karir P2	Pengembangan Karir P3	Pengembangan Karir P4
N	Valid	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,19	4,15	4,20	4,15
Std. Deviation		,730	,738	,714	,784
Sum		247	245	248	245

Frequency Table

Pengembangan_Karir_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	18,6	18,6	18,6
	4	26	44,1	44,1	62,7
	5	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pengembangan Karir_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20,3	20,3	20,3
	4	26	44,1	44,1	64,4
	5	21	35,6	35,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Pengembangan_Karir_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16,9	16,9	16,9
	4	27	45,8	45,8	62,7
	5	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pengembangan Karir_P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	23,7	23,7	23,7
	4	22	37,3	37,3	61,0
	5	23	39,0	39,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Rotasi_Kerja Total_Kepuasan_Kerja Total_Pengembangan_Karir
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.874	.899

a. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_Karir, Total_Rotasi_Kerja, Total_Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

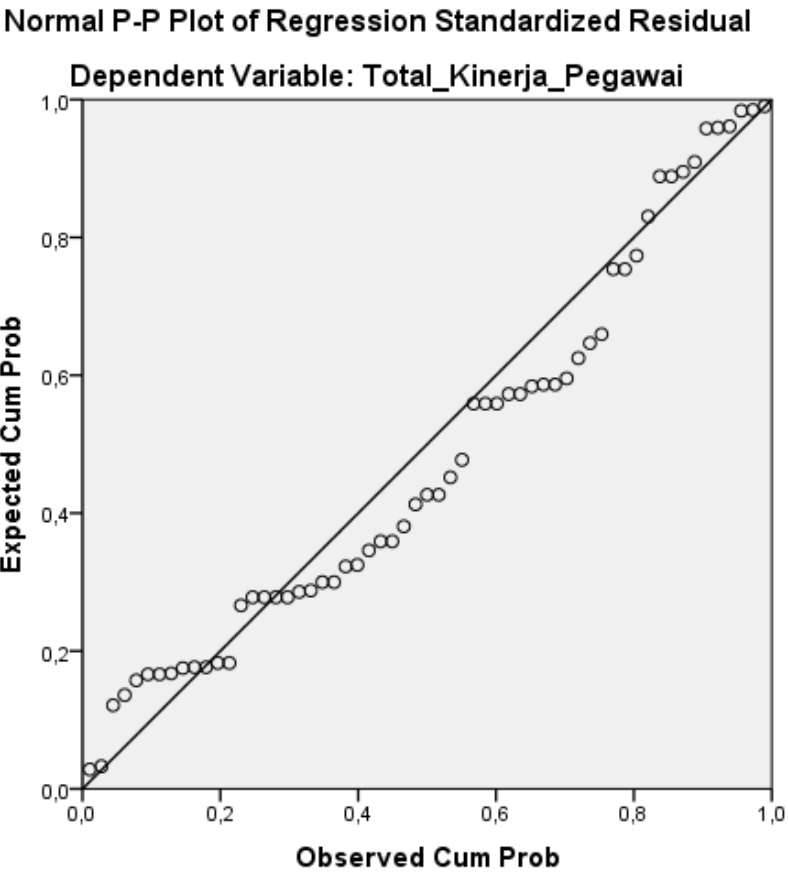
LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

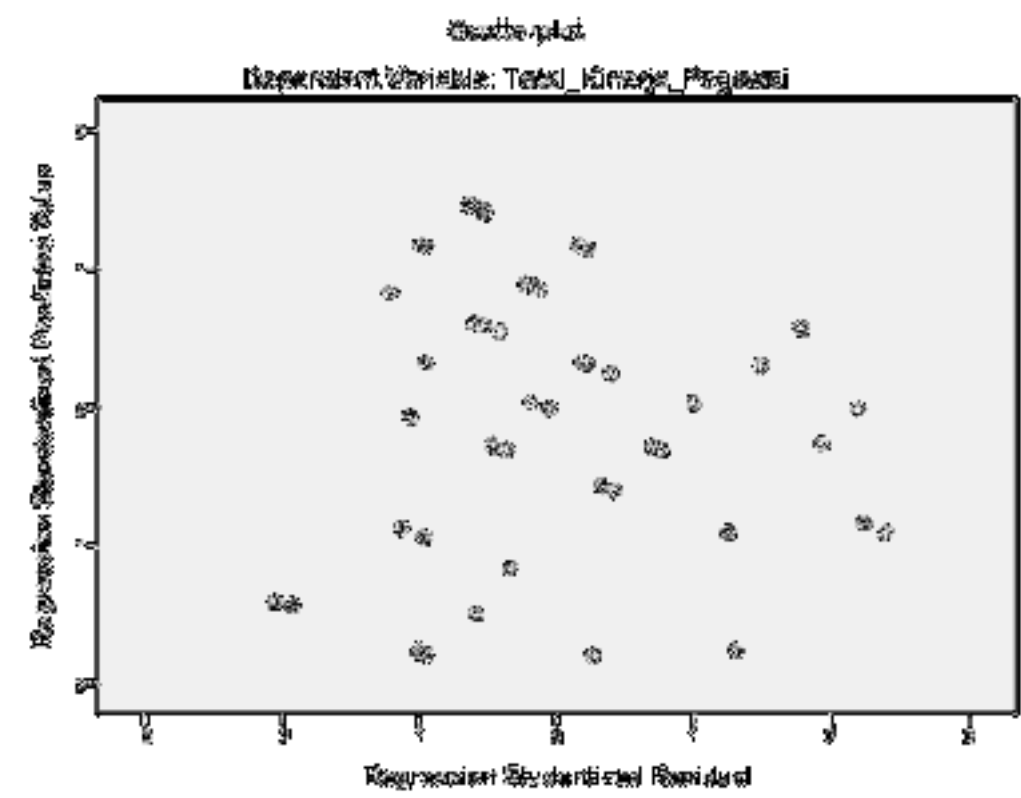
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329,245	3	109,748	135,695	,000 ^b
	Residual	44,483	55	,809		
	Total	373,729	58			

- a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai
b. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_Karir, Total_Rotasi_Kerja, Total_Kepuasan_Kerja

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,622	,981		,635	,528		
	Total_Rotasi_Kerja	,637	,125	,431	5,091	,000	,303	3,305
	Total_Kepuasan_Kerja	,695	,094	,725	7,364	,000	,223	4,485
	Total_Pengembangan_Karir	,669	,095	,598	7,067	,000	,303	3,304

- a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai





LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment

Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabelKeyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan				DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%		99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314	51	2,676	2,310	2,008	1,675
2	9,925	6,205	4,303	2,920	52	2,674	2,308	2,007	1,675
3	5,841	4,177	3,182	2,353	53	2,672	2,307	2,006	1,674
4	4,604	3,495	2,776	2,132	54	2,670	2,306	2,005	1,674
5	4,032	3,163	2,571	2,015	55	2,668	2,304	2,004	1,673
6	3,707	2,969	2,447	1,943	56	2,667	2,303	2,003	1,673
7	3,499	2,841	2,365	1,895	57	2,665	2,302	2,002	1,672
8	3,355	2,752	2,306	1,860	58	2,663	2,301	2,002	1,672
9	3,250	2,685	2,262	1,833	59	2,662	2,300	2,001	1,671
10	3,169	2,634	2,228	1,812	60	2,660	2,299	2,000	1,671
11	3,106	2,593	2,201	1,796	61	2,659	2,298	2,000	1,670
12	3,055	2,560	2,179	1,782	62	2,657	2,297	1,999	1,670
13	3,012	2,533	2,160	1,771	63	2,656	2,296	1,998	1,669
14	2,977	2,510	2,145	1,761	64	2,655	2,295	1,998	1,669
15	2,947	2,490	2,131	1,753	65	2,654	2,295	1,997	1,669
16	2,921	2,473	2,120	1,746	66	2,652	2,294	1,997	1,668
17	2,898	2,458	2,110	1,740	67	2,651	2,293	1,996	1,668
18	2,878	2,445	2,101	1,734	68	2,650	2,292	1,995	1,668
19	2,861	2,433	2,093	1,729	69	2,649	2,291	1,995	1,667
20	2,845	2,423	2,086	1,725	70	2,648	2,291	1,994	1,667
21	2,831	2,414	2,080	1,721	71	2,647	2,290	1,994	1,667
22	2,819	2,405	2,074	1,717	72	2,646	2,289	1,993	1,666
23	2,807	2,398	2,069	1,714	73	2,645	2,289	1,993	1,666
24	2,797	2,391	2,064	1,711	74	2,644	2,288	1,993	1,666
25	2,787	2,385	2,060	1,708	75	2,643	2,287	1,992	1,665
26	2,779	2,379	2,056	1,706	76	2,642	2,287	1,992	1,665
27	2,771	2,373	2,052	1,703	77	2,641	2,286	1,991	1,665
28	2,763	2,368	2,048	1,701	78	2,640	2,285	1,991	1,665
29	2,756	2,364	2,045	1,699	79	2,639	2,285	1,990	1,664
30	2,750	2,360	2,042	1,697	80	2,639	2,284	1,990	1,664

LAMPIRAN VI

31	2,744	2,356	2,040	1,696	81	2,638	2,284	1,990	1,664
32	2,738	2,352	2,037	1,694	82	2,637	2,283	1,989	1,664
33	2,733	2,348	2,035	1,692	83	2,636	2,283	1,989	1,663
34	2,728	2,345	2,032	1,691	84	2,636	2,282	1,989	1,663
35	2,724	2,342	2,030	1,690	85	2,635	2,282	1,988	1,663
36	2,719	2,339	2,028	1,688	86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687	87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686	88	2,633	2,280	1,987	1,662
39	2,708	2,331	2,023	1,685	89	2,632	2,280	1,987	1,662
40	2,704	2,329	2,021	1,684	90	2,632	2,280	1,987	1,662
41	2,701	2,327	2,020	1,683	91	2,631	2,279	1,986	1,662
42	2,698	2,325	2,018	1,682	92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681	93	2,630	2,278	1,986	1,661
44	2,692	2,321	2,015	1,680	94	2,629	2,278	1,986	1,661
45	2,690	2,319	2,014	1,679	95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679	96	2,628	2,277	1,985	1,661
47	2,685	2,315	2,012	1,678	97	2,627	2,277	1,985	1,661
48	2,682	2,314	2,011	1,677	98	2,627	2,276	1,984	1,661
49	2,680	2,312	2,010	1,677	99	2,626	2,276	1,984	1,660
50	2,678	2,311	2,009	1,676	100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197

LAMPIRAN VI

45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

