

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi modern yang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologinya saat ini pertumbuhannya sangat pesat, sehingga perusahaan dituntut untuk bisa beradaptasi dan mampu bertahan dalam kondisi apapun. Salah satu kekuatan yang dapat menopang dan membantu perusahaan agar tetap bertahan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendapatkan kinerja yang terbaik, karena selain memahami tentang keahlian dan keterampilan, manajemen sumber daya manusia juga harus dituntut untuk membangun kepribadian dan perilaku yang baik demi mendapatkan kinerja yang terbaik. Berbagai tekanan yang kompetitif yang ada di dunia bisnis saat ini, perusahaan diharuskan agar bisa memikirkan bagaimana caranya perusahaan bisa beradaptasi dengan lingkungan yang ada disekitarnya yang senantiasa berubah-ubah.

Masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia pada suatu perusahaan diharuskan untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam sebuah perusahaan dan berapapun biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, pegawai atau karyawan yang pada akhirnya yang akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa jika didukung dengan kualitas yang terbaik dari karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya tingkat keberhasilan tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan ini akan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam perusahaan, oleh karenanya SDM dikelola dengan baik agar memberikan kontribusi bagi suatu perusahaan dengan optimal. Perusahaan diharuskan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik demi mendapatkan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Salah satu keberhasilan dalam suatu perusahaan itu terdapat pada hasil kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan profesional. Kinerja dari elemen perlu ditingkatkan pada organisasi. Agar dapat memberikan aset organisasi yang optimal, karyawan harus dikelola dengan baik karena karyawan merupakan aset sangat berharga bagi organisasi.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan suatu organisasi secara kesinambungan. Tujuan organisasi yang bersangkutan, suatu organisasi maupun swasta harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam pencapaian tujuan. Kinerja itu sendiri tidak bisa terpisahkan pada suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki dukungan berupa arahan dari seorang pimpinan dan dalam komitmen yang akan diberikan sebagai penyemangat, suasana kerjanya pun nyaman, memberikan sarana dan peralatan untuk menunjang dan memudahkan dalam mencapai tujuan yang diperlukan dalam kinerja karyawan (Tjandra, 2005).

Peningkatan kinerja karyawan dapat menguntungkan perusahaan dengan bisnis yang bersaing. Oleh sebab itu, dalam peningkatan kinerja karyawan adalah pengelolaan manajemen yang harus difokuskan demi mencapai keberhasilan pencapaian tujuan dan berlangsungnya kehidupan perusahaan itu tergantung pada

kualitas kerjanya. SDM mempunyai peran kedudukan yang sangat penting, yaitu mempertahankan organisasi dan mengelolah agar organisasi dapat dipertahankan. Rivai dan Sagala (2009) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil ataupun prestasi yang dipengaruhi pada kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan SDM.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antaranya adalah Rotasi kerja. Kaymaz (2010) mendefinisikan rotasi kerja itu mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Rotasi kerja juga dapat digunakan sebagai salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan pada karyawan untuk mengurangi tingkat kebosanan karyawan karena aktifitas yang mereka lakukan biasanya hanya berulang-ulang. Rotasi kerja itu sendiri juga memiliki kekurangan yaitu karyawan perlu menyesuaikan diri kembali pada lingkungan kerja yang baru serta tanggung jawab yang baru pula. Selain itu, dengan adanya rotasi kerja karyawan dapat menambah pengalaman, dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen pada dasarnya merupakan suatu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Jika dalam sebuah organisasi terdapat sebuah komitmen pada diri masing-masing karyawannya maka kinerja kerja dalam diri karyawan tersebut menjadi tinggi. Melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji membatasi

kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang hanya untuk kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) khususnya di kota Palopo merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan listrik bagi masyarakat. Seiring bertambahnya jumlah pelanggan maka, kebutuhan listrik meningkat di setiap saat. Sehingga perusahaan perlu memberikan kinerja yang terbaik dan semaksimal mungkin demi kenyamanan pelanggan. PLN itu sendiri memiliki unit-unit yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya. Salah satunya Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) yaitu unit pelaksana dibawah unit induk distribusi.

PT PLN (persero) UP3 palopo harus mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan sistem rotasi kerja dan komitmen organisasi. Rotasi kerja selain berfungsi bagi pengembangan SDM, rotasi kerja juga dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi karena dengan adanya rotasi kerja pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan PT PLN (persero) UP3 Palopo dapat mencegah timbulnya kebosanan/kejenuhan dan dapat mengurangi stres karyawan. Oleh karena itu, rotasi kerja dan komitmen organisasi

karyawan kuat, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang berpotensi, mempertahankannya dan pemberian rasa kekeluargaan agar lebih meningkatkan kinerja.

Penelitian tentang pengaruh rotasi kerja yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Robins (2013), Kemal (2013), Taufikur Rahman (2016), dan Nefi Anugrah (2018). Hasil penelitian Robins (2013) mengemukakan rotasi kerja adalah perubahan tugas karyawan dari satu tugas ke tugas lain yang bertujuan untuk mengurangi kejenuhan dan menambah motivasi pada karyawan, hasil penelitian Kemal (2013) rotasi kerja adalah mutasi seorang yang dilakukan tanpa mengakibatkan perubahan gaji atau derajat ataupun dengan golongan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan, menurut hasil penelitian dari Taufikur Rahman (2016) rotasi kerja itu sendiri dapat menambah produktifitas kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut, dan Hasil penelitian dari Nefi Anugrah (2018) rotasi kerja adalah suatu kegiatan yang biasanya dilakukan perusahaan dalam pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ketugas lainnya, biasanya dilakukan dalam tingkat yang sama serta memiliki keterampilan yang sama pula.

Persamaan dari peneliti sebelumnya Robins (2013), Kemal (2013), Taufikur Rahman (2016), dan Nefi Anugrah (2018). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya ketika rotasi kerja meningkat maka kinerja karyawan otomatis mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

Anggraini (2013) hasil penelitiannya menyatakan hasil yang negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika rotasi kerja meningkat maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, yaitu adanya masalah di lapangan dan perbedaan peneliti sebelumnya sehingga peneliti menganggap perlu melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Rotasi Kerja dan Komitem Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo”

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo?
3. Apakah rotasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Pada bagian pimpinan sebagai masukan diharapkan semoga penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pimpinan dalam mengolah perusahaan tentang rotasi kerja dan komitmen organisasi demi peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai rotasi kerja dan komitmen organisasi dalam kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat praktis

Hasil penelitian yang dilakukan penulis ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian, sebagai tambahan pengetahuan bagi kantor PT PLN (persero) UP3 Palopo mengenai rotasi kerja dan komitmen organisasi, serta sebagai petunjuk bagi pihak pimpinan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo dalam pemberian rotasi kerja dan komitmen organisasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Ruang lingkup dan batasan penelitian

Peneliti membatasi ruang lingkup dan batasan penelitian mengenai masalah yang terlalu meluas atau menyimpang dalam penelitian ini, sehingga peneliti bisa terfokus untuk dilakukan. Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada

PT PLN (persero) UP3 Palopo. Ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini mengenai, peneliti memfokuskan penelitiannya hanya pada bagian yang diperlukan saja. Batasan penelitian ini harus dibatasi agar tidak keluar atau melenceng dari pembahasan yang sudah difokuskan sejak penelitian ini dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat fokus dalam beberapa bagian, sehingga data yang diperoleh valid, spesifik, mendalam, dan memudahkan peneliti untuk mengelolah data yang diperoleh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Rotasi Kerja

2.1.1 Ruang lingkup rotasi kerja

Rotasi kerja merupakan pergantian posisi atau jabatan seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Ketika satu aktifitas tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain, biasanya yang tingkat kerjanya yang sama dan juga memiliki syarat-syarat yang sama pula. Rotasi pekerjaan yang tidak langsung dapat memberikan manfaat pada organisasi. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki banyak keterampilan memberi manajemen lebih banyak dalam merancang suatu pekerjaan, serta menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mengisi lowongan –lowongan pekerjaan (Indrayati, 2014).

Berdasarkan pendapat para ahli masalah Sumber Daya Manusia (SDM), telah dikemukakan pengertian tentang rotasi kerja. Kaymaz (2010) menyatakan bahwa rotasi adalah sebuah desain pekerjaan yang dilakukan pendekatan dengan yang dapat digunakan oleh banyak organisasi di berbagai tingkatan. Ternyata, giliran kerja dapat dimanfaatkan jika latihan tertentu dilakukan pengujian, perwakilan dapat dipindahkan ke posisi yang berbeda dari yang serupa bahkan keluar dan memiliki kebutuhan keahlian yang sama.

Rotasi kerja adalah siklus pekerjaan bergerak di mana dalam perusahaan giliran kerja yang memiliki informasi dan jadwal yang diatur, yang disusun secara tegas dalam setiap program karyawan (Nurlatifah, 2009). Meskipun seperti yang ditunjukkan oleh Mansur (2011) mencirikan pekerjaan bukan tanpa abscond, dengan alasan bahwa biaya persiapan akan meluas, efisiensi akan berkurang

karena memindahkan perwakilan ke situasi baru, ada perubahan diri karena kehadiran pekerja baru dari sebuah pertemuan tambahkan afiliasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, rotasi kerja itu merupakan suatu pemindahan karyawan dari posisi yang ditempatinya keposisi yang lain untuk mengurangi rutinitas yang dilakukan karyawan dalam suatu organisasi mempunyai jadwal dan data yang sudah terencana. Dan juga, dapat mengurangi rasa jenuh terhadap karyawan serta, meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.

2.1.2Manfaat rotasi kerja

Adapun Manfaat dari rotasi kerja menurut Robbins dan Judge (2008), sebagai berikut:

- 1.dapat mengurangi kelelahan.
2. Dapat memperluas inspirasi dengan membuat varietas untuk latihan pekerja.
3. Membantu karyawan dengan melihat bagaimana pekerjaan mereka akan menambah kontribusi terhadap perusahaan.

Rotasi kerja itu mampu mengurangi kebosanan/kejenuhan kerja karyawan dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan adanya kegiatan yang dilakukan karyawan (Andriani, 2013). Dari beberapa manfaat rotasi kerja diatas rotasi pekerjaan juga mempunyai manfaat yang tidak langsung bagi suatu organisasi ialah karyawan dengan rentang keterampilan yang lebih luas dapat juga memberikan kesempatan manajemen dalam penjadwalan kerja dengan menyesuaikan diri dalam perubahan serta dengan mengisi waktu yang kosong. Oleh sebab itu, karyawan dapat menyalurkan keterampilan pada organisasi

dengan waktu yang kosong yang mereka miliki. Manfaat lainnya dari rotasi kerja yaitu dapat membantu manajer dalam menghadapi presensi karyawan serta mengatur jadwal karyawan, sehingga saat kejadian itu terjadi manajer dapat dengan cepat mengisi jadwal yang kosong pada karyawan dan dapat melakukan pekerjaan dengan keterampilan yang mereka miliki.

Manfaat lain rotasi kerja selain membantu manajer dalam menghadapi presensi ialah, bagi kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi menurut Anggraini (2013), sebagai berikut:

1. Bagi karyawan:

- a) Memperluas atau pengembangan karyawan;
- b) Menghilangkan kejenuhan terhadap karyawan; dan
- c) Mengatasi perselisihan dengan kondisi fisik karyawan.

2. bagi perusahaan atau organisasi:

- a) Membuat keselarasan antara SDM dan potongan pekerjaan atau posisi.
- b) Kegunaan kerja inkrement.
- c) Memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi seseorang.

2.1.3 Tahapan rotasi kerja

Tahapan yang ada pada rotasi kerja menurut Andriani (2013), pada artikelnya ia mengatakan bahwa ada beberapa tahapan yang dapat dilakukan dalam rotasi kerja sebagai berikut:

1. Memberi tahu kepada karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi apabila karyawan mau untuk dirotasi dari pekerjaan yang dia kerjakan kepekerjaan

lainnya. Sehingga karyawan tidak ada rasa keterpaksaan dalam pergantian karyawan dan juga tidak terpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Melakukan tes atau ujian seperti pada saat perekrutan karyawan. Ini dilakukan agar apa bila rotasikerja dilakukan dapat disesuaikan dengan kemampuan dan kepribadian karyawan.
3. Dilakukan *training* atau pelatihan apabila diperlukan, sehingga mempermudah karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru nantinya.
4. Perpindahan sekelompok karyawan maupun rekan dalam pekerjaan agar dapat meminimalisir stres kerja apalagi karyawan yang akan mendapat rotasi kerja memiliki budaya yang berbeda .
5. Dilakukannya pengawasan terhadap karyawan. Dengan mendokumentasikan kerja karyawan ditempat yang baru agar dapat dengan mengetahui karyawan dengan mudah untuk beradaptasi kelingkungan barunya .
6. Memberi tahu ulang kepada karyawan yang dirotasi kerja apa dia betah dengan pekerjaan atau tidak pada pekerjaan barunya dan apakah karyawan ingin tetap pada pekerjaan baru atau ingin pindah ke pekerjaan lama setelah beberapa bulan, karena rotasi pekerjaan dilakukan dalam waktu tiga bulan.

2.1.4 Indikator rotasi kerja

Adapun indikator dari rotasi kerja yang dikembangkan oleh Kaymaz (2010), sebagai berikut:

1. Tingkat kejenuhan kerja terhadap karyawan.
2. Memiliki tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi.

3. Persiapan manajemen.
4. Pemilihan posisi kerja yang tepat yang disukai karyawan.
5. Mengembangkan hubungan sosial terhadap sesama pekerja.

Untuk mengukur variabel rotasi pekerjaan dapat digunakan tiga indikator menurut Ortega dan Mangiapane (2001), dalam Nanda et al (2014), sebagai berikut:

1. Tambahan kemampuan;
2. Tambahan pengetahuan; dan
3. Tingkat kejenuhan .

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Ruang lingkup komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang menggambarkan kesetiaan pegawai kepada organisasi. Pegawai yang diajukan adalah pekerja yang ingin menjadi individu utama dari asosiasi, memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja, dan membuat kemajuan menuju keuntungan asosiasi, memiliki kepercayaan, dan pengakuan akan manfaat dari tujuan asosiasi. Tanpa kewajiban perwakilan kepada organisasi, rencana dan target organisasi akan sulit untuk ditentukan.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Robbins (2008). Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota suatu organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu terhadap penerimaan terhadap tujuan dan nilai

organisasi, bahwa komitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang memiliki loyalitas pada suatu organisasi dan proses dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya pada organisasi yang dijalaninya (Luthans, 2006).

Ada tiga hal komitmen terhadap organisasi menurut Gibson (2008), sebagai berikut: (1) Mengidentifikasi tujuan organisasi; (2) Perasaan terlibat dalam tugas organisasi; dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Oleh sebab itu, dimaknai merupakan suatu bentuk identifikasi bahwa, komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan terlibatan oleh karyawan terhadap organisasi. Seseorang yang memiliki loyalitas terhadap organisasi artinya seorang pegawai tersebut memiliki komitmen yang baik, dan dimana pada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha secara optimal mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia kerja.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Utamaningsih (2014), sebagai berikut:

1. Budaya keterbukaan;
2. Kepuasan kerja;
3. Kesempatan personal untuk berkembang;
4. Arah organisasi; dan
5. penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan.

2.2.3 Manfaat komitmen organisasi

Manfaat komitmen organisasi yang dinyatakan oleh Juniarari (2011), sebagai berikut:

1. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
2. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
3. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2.4 Indikator komitmen organisasi

Ada tiga indikator yang memiliki dasar berbeda menurut Allen dan Mayer (1993), sebagai berikut:

1. *Affective Commitmen*, yang berkaitan dengan emosional dan keterlibatan dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi.
2. *Normatif Commitmen*, merupakan perasaan-perasaan karyawan mengenai kewajiban yang harus dia berikan pada organisasi.
3. *Continuance Commitmen*, artinya berdasarkan persepsi karyawan mengenai kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.

2.2.5 Peran komitmen organisasi pada perusahaan

Organisasi pada setiap perusahaan akan merasa senang jika memiliki karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang baik dan terus meningkatkan bagi perusahaan karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aspek-aspek kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sejak adanya komitmen pada perusahaan yang memiliki karyawan. Perusahaan merasa bangga mempunyai karyawan yang memiliki sikap tanggung jawab yang besar dengan bersenang hati memberikan segala kemampuan yang dimiliki, sehingga timbul rasa memiliki organisasi. Karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara maksimal dan mengeluarkan segala kemampuan yang karyawan miliki dan menghindari perilaku yang kurang produktif, bagi karyawan karena dan banyaknya rasa memiliki sayang begitu kuat. Sedangkan komitmen organisasi dapat memiliki dampak yang secara personal yang positif yaitu reward atau kepuasan bagi perindividu karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Ruang lingkup kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu faktor yang paling penting dalam terwujudnya suatu tujuan. Terwujudnya tujuan yang diinginkan dengan baik dihasilkan dari kerja keras dari tim satu perindividu, sebaliknya jika kegagalan terjadi dan tidak terwujudnya suatu tujuan maka itu ditandai dengan tidak adanya kerja kerasnya dan tim yang tidak optimal. Pada awalnya kinerja adalah sesuatu yang mempunyai individu karena masing-masing karyawan atau individu memiliki peringkat keahlian yang tidak sama dalam sebuah bidangnya masing-masing, kinerja

seorang juga tergantung dalam suatu kekompakan, atau hasil yang diperolehnya (Wahab, 2012).

Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yang telah bekerja keras. Istilah kinerja berasal dari kata *actul performance* atau *job performance*. Mangkunegara (2007) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan karena telah melakukan dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan tidak ada kendala atau masalah yang buruk dan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja sebagai keahlian atau kemampuan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan yang telah diberikan dan sudah ditentukan untuk mencapai tingkat standar keberhasilan dari organisasi terhadap karyawan dengan pekerjaan yang sesuai yang diberikan kepadanya (Kartono, 2004).

2.3.2 Indikator kinerja karyawan

Adapun indikator dari kinerja menurut Mathis dan Jackson (2004) dalam Nurandini (2014), yang pada dasarnya merupakan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang pada umumnya untuk kebanyakan pekerja yang meliputi elemen, sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun yang merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas merupakan istilah dalam perusahaan untuk mengukur seberapa besarnya tujuan yang ingin dicapai sehingga mendekati kesempurnaan yang diharapkan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Kecepatan waktu diperlukan dalam perusahaan demi terselesainya suatu pekerjaan dengan tepat waktu tanpa membuang-buang waktu yang banyak.

4. Kehadiran

Kehadiran perlu dalam suatu perusahaan agar dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2004), sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan) yang dimiliki setiap individu dan akan disesuaikan dengan keahliannya.

2. Motivasi

Sikap seseorang sangatlah berpengaruh dalam menghadapi suatu pekerjaan serta diarahkan pegawai dalam mencapai tujuan kerjanya.

3. Mendukung

Memberikan dukungan kepada seseorang agar dapat mencapai potensi kerjanya dengan maksimal.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Memberikan pada setiap pekerjaannya harus memiliki rasa tanggung jawab.

5. Menjalin hubungan baik dengan organisasi

Dengan menjalin hubungan yang baik akan memberikan suatu gambaran dengan pencapaian kerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan keahlian, sikap karyawan juga berpengaruh dalam menghadapi suatu pekerjaan, serta mampu mempertimbangkan hubungan antara faktor-faktor di atas, juga kondisi-kondisi didalam dan diluar organisasi mengenai pengaruhnya terhadap individu karyawan.

2.3.4 Manfaat penilaian kinerja karyawan

Beberapa manfaat penilain kinerja karyawan menurut pendapat Veitzal (2006), sebagai berikut:

1. Manfaat yang didapat karyawan:

- a) Peningkatan motivasi.
- b) Peningkatan kepuasan kerja.
- c) Mendapatkan hasil yang diharapkan memiliki hasil standar hasil yang diharapkan.
- d) Dengan konstruksi dan umpan balik dari kinerja yang akurat.
- e) Meningkatkan kinerja dengan perencanaan pengembangan, membangun dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- f) Meningkatkan tentang pengertian nilai pribadi.

- g) Memiliki peningkatan dalam mendiskusikan masalah kerja serta cara mengatasinya.
- h) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana cara mereka dapat mengatasi.
- i) Memiliki pandangan yang lebih jelas mengenai konteks kerja.

2. Manfaat bagi penilai:

- a) Mempunyai kesempatan dalam mengukur dan dapat mengidentifikasi kecenderungan untuk perbaikan kinerja karyawan dalam manajemen selanjutnya.
- b) Mengidentifikasi untuk peningkatan nilai pribadi dan memberikan gagasan.
- c) Meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi.
- d) Memiliki sifat yang baik terhadap karyawan seperti rasa takut, grogi, dan aspirasinya.
- e) Mengembangkan peluang sistem pengawasan untuk pekerjadari bawahan.

3. Manfaat bagi perusahaan:

- a) Memperbaiki semua unit-unit yang ada dalam perusahaan dan suatu nilai perusahaan.
- b) Meningkatkan secara luas pandangan yang menyangkut dengan semua tugas yang akan dilakukan setiap karyawan.
- c) Tingginya komunikasi yang berkualitas.
- d) Tingginya motivasi yang dimiliki pada semua karyawan.

- e) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- f) Untuk mengenal lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Pendahuluan terdahulu ialah dasar dalam penyusunan penelitian, berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Berikut ini beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti yang berkaitan dengan rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memperlihatkan hasil yang beragam untuk digunakan sebagai landasan penelitian dan sebagai penunjang dalam penyusunan penelitian yang dilakukan, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama dan judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	M. Ali Roqif, Mamak M Balafif, Sutupo (2013) pengaruh rotasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Rawat Inap di Sidoarjo	Variabel bebas: 1. Rotasi kerja (X1) 2. Stres kerja(X2) 3.Kepuasan kerja (X3) Variabel terikat: 1.Kinerja karyawan (Y)	1. Adanya pengaruh yang simultan antara rotasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Adanya pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

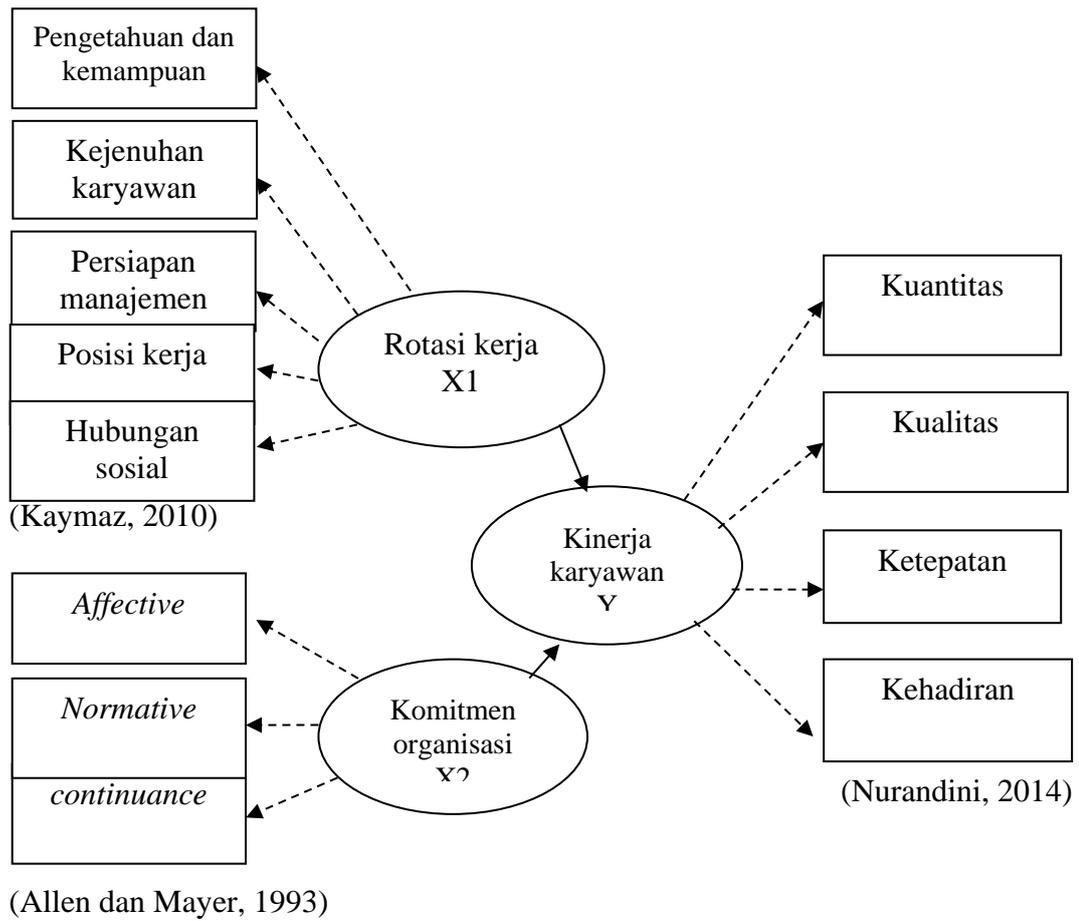
2.	Mulyanto, dan Setiyanti, M (2013) pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: 1.Komitmen organisasi (X1) 2.Disiplin kerja (X2) Variabel terikat: 1.Kinerja karyawan (Y)	1.komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2.disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Theoline Hormati (2016) Pengaruh budaya organisasi, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada tenaga medis diRSUD KOTA Sorong	Variabel bebas: 1.Budaya organisasi (X1) 2. Rotasi kerja (X2) Variabel terikat: 1.Kinerja karyawan (Y)	1.Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Taufikur Rahman (2016) Pengaruh rotasi kerja motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan mikro syariah	Variabel bebas: 1.Rotasi kerja (X1) 2.Motivasi (X2) 3.Kepuasan kerja (X3) Variabel terikat: 1.Kinerja karyawan (Y)	1.Adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Nefi anugrah (2018)	Variabel bebas:	1.Adanya pengaruh

	<p>pengaruh rotasi kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pura baruutama unit ofset kodus.</p>	<p>1.Rotasi kerja (X1) 2.Stres kerja (X2) 3.Komitmen organisasi (X3) Variabel terikat: 1.Kinerja karyawan(Y)</p>	<p>yang signifikan pada rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. 2.Tidak adanya pengaruh yang signifikan pada stres kerja terhadap kinerja karyawan. 3.Adanya pengaruh yang signifikan pada komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.</p>
7.	<p>Firmansyah kusasi dan Myna sofia (2018) pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tim promotor.</p>	<p>Variabel bebas: 1.Rotasi kerja(X1) 2.Komitmen organisasi (X2) Variabel terikat: 1.Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>1.Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
8.	<p>Diah Aryanti Sapto Warsi (2019) pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan .</p>	<p>Variabel bebas: 1. Rotasi kerja (X1) 2.kepuasan kerja(X2) Variabel Terikat: 1.Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Adanya pengaruh yang signifikan pada rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja</p>

		(Y)	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Dewinta sari manullang (2020) pengaruh rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palembang.	Variabel bebas: 1.Rotasi kerja (X1) 2.Kompensasi (X2) Variabel terikat: 1.Kinerja karyawan (Y)	1.Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2.Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Maya sari (2020) pengaruh rotasi kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN 7 Cabang Bengkulu.	Variabel bebas: 1.Rotasi kerja (X1) 2.Mutasi kerja (X2) Variabel terikat: 1.Kinerja karyawan (Y)	1.Adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah konsep suatu penelitian yang menghubungkan antara variabel satu dengan yang lainnya, kerangka konseptual ini sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Keterangan:

	= Variabel yang diteliti
	= Indikator penghubung
	= Garis pengaruh
	= Garis indikator

2.6 Hipotesis

Teori merupakan respon sementara terhadap rencana masalah pemeriksaan, dimana rincian masalah eksplorasi telah dinyatakan sebagai pertanyaan. Seharusnya singkat dengan alasan bahwa respons yang tepat yang diberikan hanya didasarkan pada hipotesis yang didapat. Hipotesis dirumuskan atas kerangka pikir atau konsep yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Dengan melihat pada permasalahan yang telah dikemukakan (Sugiyono, 2008). Maka penulis mencoba menarik hipotesis, sebagai berikut:

1. Diduga rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo.
2. Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo.
3. Diduga rotasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal, dari mulai menyusun pertanyaan yang spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyelidikan yang tidak memihak dengan cara yang objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini mengambil tempat di PT PLN (Persero) UP3 Palopo, yang beralamat Jl. Andi Kambo No 70 kota Palopo. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan yaitu kurang lebih dua bulan setelah seminar proposal.

3.3 Populasi dan sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Dengan demikian, sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristik hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT PLN (persero) UP3 Palopo yang berjumlah 118 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan tetap 118 dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin (Sugiyono, 2011). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel namun, dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk sampel sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel/Jumlah responden

N = ukuran populasi

E = presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e = 0,05 dalam rumus Slovin ada keterangan sebagai berikut:

Nilai e = 0,05 (5%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah kecil jadi, rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah 5%- 10% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini, adalah sebanyak 118 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil

perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, memerlukan perhitungan ialah:

$$n = \frac{118}{1 + 118(0,05)^2}$$

$$n = \frac{118}{1 + 0,295}$$

$$n = \frac{118}{1,295}$$

$$n = 91,12$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 91 orang dari seluruh total karyawan tetap pada PT PLN (persero) UP3 Palopo, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *Probability sampling*. Peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik *insidental*, seperti yang dikemukakan (Sugiyono, 2011). Bahwa *sampling insidental* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau *insidental* bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh yang melakukan penelitian. Usman dan Akbar (2006) data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan kepada responden berupa variabel rotasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

3.4.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak kedua atau tangan kedua . Usman dan Akbar (2006) Data sekunder ini dapat diperoleh dari pihak lain, bukan oleh periset sendiri yang berasal dari data-data dokumentasi perusahaan, tulisan-tulisan, buku-buku ilmiah, atau artikel yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori yang ingin diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dipenelitian ini metode yang digunakan yaitu koesioner dan dokumentasi dengan melakukan peninjauan secara langsung di lokasi penelitian pada instansi yang sudah menjadi objek untuk mendapatkan data primer (Santoso, 2012).

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini, sebagai berikut:

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan daftar pertanyaan atau daftar isian terhadap objek yang akan diteliti, teknik ini digunakan penulisan

untuk memperoleh data melalui pertanyaan penulisan yang dibagikan kepada seluruh karyawan.

3.5.2 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan atau pencarian data yang berkaitan dengan hal-hal atau variabel-variabel yang berupa buku, catatan, surat kabar, majalah, dan sebagainya Suharsimi (2006). Dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mengetahui segala hal yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional biasa digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan diberikan batasan-batasan terhadap variabel yang ada didalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Rotasi kerja

Rotasi kerja merupakan suatu pemindahan karyawan dari satu posisi yang ditempatinya keposisi yang lain untuk mengurangi rutinitas yang dilakukan karyawan dalam PT PLN (persero) UP3 Palopo. Dengan indikator penilaian yakni: (1) tingkat kejenuhan adalah suatu kondisi psikis negatif individu yang tampak dalam perilakunya, ditandai dengan tingkat kelelahan yang ekstrim, kejenuhan dan penurunan pencapaian prestasi; (2) kemampuan dan pengetahuan, pengetahuan mencerminkan kemampuan seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari, dan menghayati suatu tugas/pekerjaan dan kejenuhan karyawan. Oleh karena itu, pengetahuan seorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal

maupun non formal; dan (3) persiapan manajemen adalah proses atau kesiapan untuk acara mendatang sebagai tujuan dan akhir yang dicapai yang dapat diterima (Afandi, 2016).

2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya. Dengan indikator penilaian yakni: (1) *affective*, yang berkaitan dengan emosional, keterlibatan dan keterlibatan karyawan suatu organisasi; (2) *normatif*, merupakan perasaan-perasaan karyawan mengenai kewajiban yang harus diberikan pada organisasi; dan (3) *continuance commitmen* artinya berdasarkan persepsi karyawan mengenai kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.

3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu. Dengan indikator penilaian yakni: (1) kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun yang merupakan jumlah siklus yang dihasilkan; (2) kualitas adalah istilah dalam perusahaan untuk mengukur seberapa besar tujuan yang ingin dicapai sehingga mendekati kesempurnaan yang diharapkan perusahaan; dan (3) ketepatan waktu diperlukan dalam perusahaan demi terselesainya suatu pekerjaan dengan tepat waktu tanpa membuang-buang waktu yang banyak.

3.7 Instrumen Penelitian

Para peneliti sebelumnya telah mengembangkan suatu instrumen pengukuran. Pada penelitian instrumen ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu rotasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Pengukuran yang dilakukan dengan kuesioner skala likert 5,4,3,2,1.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut benar atau tidak. Menurut Bawono (2006), Mengungkap uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa tepat sebuah uji memainkan ukurannya atau benar-benar mencerminkan variabel yang disengaja. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat koefisien koneksi setiap pertanyaan antara skor setiap hal yang dikontraskan dengan skor lengkap dari hal-hal tersebut.. Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada tingkat fundamental melihat informasi yang kita dapatkan karena tanggapan terhadap kuesioner pendapat yang kita berikan. Sebuah kuesioner pendapat seharusnya dapat diandalkan atau solid, jika jawaban responden stabil atau stabil sesekali. Metode yang digunakan dalam estimasi ketergantungan ini adalah prosedur alpha Cronbach. Sebuah variabel seharusnya dapat diandalkan jika nilai cronpach alpha lebih menonjol daripada 0,6 (Bawono, 2006).

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian regresi linear berganda dan menggunakan alat bantu berupa software computer program SPSS. *Statistical Package For Social Sciences* yaitu sebuah sistem atau program komputer yang digunakan dalam analisis sebuah data dengan statistik, SPSS ini yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

3.8.1 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang yang digunakan untuk menganalisis dan dengan cara mendiskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui atau menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, sehingga data yang telah terkumpul kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan dan selanjutnya dirumuskan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

3.8.2 Analisis regresi linear berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi dimana tujuan analisis ini yaitu bermaksud untuk menganalisis data yang bersifat *Multivariate*, tujuannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu (minimal dua), karena analisis ini sering dianggap *Multivariat* dimana variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel terikat (Y) lebih dari satu variabel otonom (X). Untuk menunjukkan apakah ada hubungan praktis

antara faktor bebas ($X_1, X_2 \dots$) yang mempengaruhi variabel terikat (Y) cenderung diselesaikan dengan tes terukur (Bawono, 2006).

Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan terpengaruh pada lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2002), sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X_1 : Rotasi kerja

X_2 : Komitmen organisasi

b_1b_2 : Koefisien regresi

a : Konstanta

e : Error (Variabel bebas lain diluar model regresi).

3.8.3 Uji korelasi

Penelitian korelasi atau korelasional merupakan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Fraenkel dan Wallen, 2006).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *sperman* atau *product moment*:

1. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

2. Sebaliknya, jika nilai sig $< 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

3.8.4 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinan yaitu diantara (0) sampai (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat dan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R² (adjusted R square)* pada saat mengevaluasi mana regresi yang terbaik. Tidak seperti *adjusted R²* dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2005).

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang begitu jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (rotasi kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dalam pengujian ini menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai independen yang diketahui. Analisis regresi berguna untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen.

Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikan yang didapatkan dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila beta memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

3.9.1 Uji statistik t

Uji ini digunakan untuk melihat besarnya variabel independen yang mempengaruhi variabel terikat secara individu atau sendiri-sendiri.

- a) Dengan asumsi $t_{hitung} < t_{tabel}$, spekulasi diterima, mengartikan bahwa tidak ada dampak pengaruh yang sig antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b) Dengan asumsi $t_{hitung} > t_{tabel}$, spekulasi ditolak, mengartikan bahwa ada dampak yang sig antara faktor bebas dan variabel terikat.

Apalagi untuk memutuskan apakah teori itu diterima atau tidak, cenderung dilihat dengan nilai sig apakah cukup dari 5%. (Bawono, 2006).

3.9.2 Uji statistik f

Uji f digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel terikat.

a) Dengan asumsi $F_{hitung} < F_{tabel}$, teori ini diterima, mengartikan bahwa tidak ada pengaruh besar antara faktor-faktor bebas bersama-sama pada variabel dependen.

b) Dengan asumsi $F_{hitung} > F_{tabel}$, spekulasi ditolak, mengartikan bahwa ada dampak yang sig antara faktor independen secara bersama-sama terhadap dependen

Selanjutnya, dinamika untuk memutuskan apakah spekulasi tersebut diterima atau tidak dapat dilihat dengan nilai sig apakah cukup besar dari 5% (0,05) (Bawono, 2006).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah PT PLN (persero) UP3 Palopo

Kelistrikan di Indonesia dimulai pada abad ke-19, pada beberapa perusahaan Belanda, yaitu pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Ketenagalistrikan untuk kemanfaatan umum dimulai pada perusahaan Belanda yaitu, NV.NIGM yang semula bergerak dibidang gas, memperluas usahanya dibidang tenaga listrik dan kemanfaatan umum. Pada tahun 1927 pemerintah Belanda membentuk *s'Lands Wateracht Bedrijven (LWB)* yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola PLTA tes Plegan, PLTA Lamajan, PLTA Bangkok Dago, PLTA Ubrug dan Kracak di Jawa Barat, PLTA Tes Bengkulu, PLTA Tonsea lama di sulawesi Utara dan PLTA di Jakarta. Selain itu, di beberapa Kotapraja dibentuk perusahaan-perusahaan listrik Kotapraja.

Menyerahnya pemerinah Belanda kepada Jepang dalam perang dunia ke II, maka Indonesia di kuasai Jepang. Oleh karena itu, perusahaan listrik dan gas yang ada di ambil oleh Jepang dan semua personil dalam perusahaan listrik tersebut diambil oleh orang-orang Jepang. Dengan jatuhnya Jepang ke tangan sekutu, dan diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan yang baik dimanfaatkannya oleh pemuda dan buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang dikuasai Jepang.

Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang, kemudian pada bulan september 1945 suatu delegasi buruh atau pegawai listrik dan gas menghadapi pimpinan KNI pusat yang pada waktu itu diketahui oleh Mr. Kasman Singodimejo untuk melaporkan hasil perjuangan mereka. Selanjutnya, delegasi bersama-sama dengan pimpinan KNI pusat Presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada pemerintah republik Indonesia. Penyerahan tersebut di terima oleh presiden Soekarno dan kemudian dengan penetapan pemerintah no 1 tahun 1945 tertanggal 27 oktober 1945, dibentuklah jawatan listrik dan gas di bawah departemen pekerjaan umum dan tenaga.

Agresi Belanda I dan II yang ada, sebagian besar perusahaan-perusahaan listrik dikuasai kembali oleh pemerintah Belanda atau pemilik semula. Pegawai yang ada tidak bekerjasama kemudian mengungsi dan menggabungkan diri pada kantor jawatan listrik dan gas di daerah Republik Indonesia yang bukan daerah penduduk Belanda untuk meneruskan perjuangan. Selanjutnya, dikeluarkanlah keputusan presiden RI. Nomor 163 tanggal 3 oktober 1953 tentang Nasionalisasi perusahaan listrik milik bamsa asing di Indonesia jika waktu konsesinya habis.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkraman penjajah Belanda, maka dikeluarkan undang-undang Nomor 86 tahun 1953 tertanggal 27 desember 1958 tentang nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan peraturan pemerintah Nomor 18 Tahun 1953 tentang nasionalisasi perusahaan listrik dan gas milik Belanda/

dengan undang-undang tersebut, maka seluruh perusahaan listrik Belanda berada di tangan bangsa Indonesia.

Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia mengalami pasang surut sejalan dengan pasang surutnya perjuangan bangsa. Tanggal 27 oktober 1945 kemudian dikenal sebagai hari listrik dan gas. Hari tersebut diperingati untuk pertama kali pada tanggal 27 oktober 1946, bertempat di gedung badan pekerja komite nasional Indonesia pusat (BPKNP) Yogyakarta. Penetapan secara resmi tanggal 27 oktober 1945 sebagai hari listrik dan gas berdasarkan keputusan menteri pekerja umum dan tenaga nomor 20 tahun 1960, namun kemudian berdasarkan keputusan menteri pekerjaan umum dan tenaga listrik nomor 235/KPTS/1975 tanggal 30 september 1975 peringatan hari listrik dan gas yang digabung dengan hari kebangkitan pekerjaan umum dan tenaga listrik yang jatuh pada tanggal 3 desember. Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai hari listrik, 31 agustus 1992 ditetapkan tanggal 27 oktober sebagai hari listrik nasional.

4.2 Visi dan Misi PT PLN (persero) UP3 Palopo

4.2.1 Visi PT PLN (persero) UP3 Palopo

Dikatakan sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insansi.

4.2.2 Misi PT PLN (persero) UP3 Palopo

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

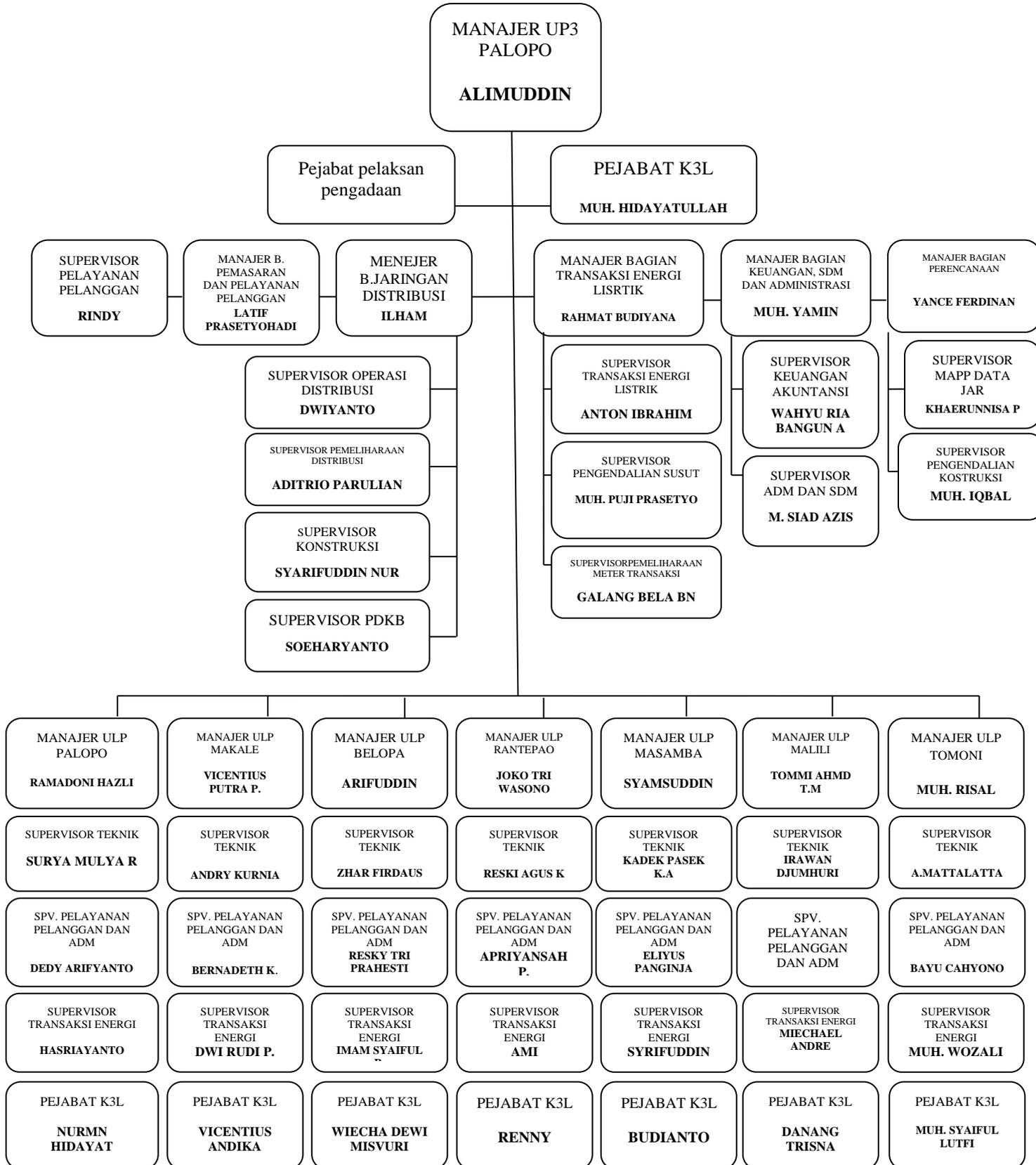
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sebuah garis hierarki atau alat perangkat yang digunakan untuk mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau SDM yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Struktur organisasi seara jelas mampu memisahkan tanggung jawab dari wewenang anggotanya. Berikut ini adalah struktur organisasi PT PLN Persero UP3 Palopo.

**Gambar 4.1: PT PLN (persero) UP3 Palopo
Struktur Organisasi PT PLN (persero) UP3 Palopo**



4.4 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 Palopo.

Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat karakteristik responden di bawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
20-30	51	56%
31-40	23	25%
41-50	4	5%
51-60	13	14%
Total	91	100%

Sumber: data primer diolah PT PLN (persero) UP3 Palopo 2021.

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa pada PT PLN (persero) UP3 Palopo dengan jumlah responden 91 responden dengan presentase 100% yang berumur kurang dari (20-30 tahun) sebanyak 51 responden (56%), yang berumur (31-40 tahun) sebanyak 23 responden (25%), yang berumur (41-50 tahun) sebanyak 4 responden (5%), dan yang berumur (51-60 tahun) sebanyak 13 responden (14%). Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa responden yang menjadi karyawan PT PLN (persero) UP3 Palopo lebih didominasi oleh karyawan yang telah dimiliki umur (20-30 dan 31-40).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-10 tahun	58	64%
11-20 tahun	20	22%
21-30 tahun	6	6%
31-40 tahun	7	8%
Total	91	100%

Sumber: data primer diolah PT PLN (persero) UP3 Palopo.

Karakteristik responden karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo dengan jumlah responden 91 responden dan presentase 100% berdasarkan lama bekerja yaitu, ada sebanyak 58 orang (64%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (1-10 tahun), sebanyak 20 orang (22%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (11-20 tahun), sebanyak 6 orang (6%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (21-30 tahun), sebanyak 7 orang (8%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (31-40 tahun). Responden memiliki lama bekerja melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di PT PLN (persero) UP3 Palopo.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	68	75%
Perempuan	23	25%
Total	91	100%

Sumber: data primer yang PT PLN (persero) UP3 Palopo 2021.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden pada PT PLN (persero) UP3 Palopo 91 responden dengan presentase 100% yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 23 orang atau sebanyak 25%, dan laki-laki sebanyak 68 orang atau sebanyak 75% responden.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	23	25%
D3	28	31%
S1	40	44%
Total	91	100%

Sumber: data primer yang diolah PT PLN persero UP3 Palopo 2021.

Karakteristik responden pada pendidikan karyawan secara umum dapat diketahui melalui menyebarkan kuesioner yang telah dilakukan di lokasi penelitian. Jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 91 orang responden, SMA/SEDERAJAT sebanyak 23 orang (25%), D3 sebanyak 28 orang (31%), S1 sebanyak 40 orang (44%). Jadi jumlah keseluruhan karyawan yang telah menjadi responden ternyata rata-rata didominasi tamatan S1 yang sudah diteliti oleh peneliti yang berlokasi di PT PLN (persero) UP3 Palopo.

4.5 Deskriptif Responden

Penelitian ini menggunakan 10 item pernyataan untuk variabel rotasi kerja, 7 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi, dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dalam mengukur persepsi karyawan mengenai hasil tanggapan setiap variabel dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Deskriptif responden variabel rotasi kerja (X1)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	RR	TS	STS	
X _{1.1}	6	68	9	8	0	91
X _{1.2}	10	74	6	1	0	91
X _{1.3}	53	37	0	1	0	91
X _{1.4}	51	40	0	0	0	91
X _{1.5}	5	75	10	1	0	91
X _{1.6}	11	71	9	0	0	91
X _{1.7}	6	73	10	2	0	91
X _{1.8}	5	75	8	3	0	91
X _{1.9}	15	48	27	1	0	91
X _{1.10}	15	70	5	0	1	91

Sumber: data primer diolah, PT PLN persero UP3 Palopo 2021.

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel rotasi kerja di atas terdapat 91 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X_{1.1} yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden, setuju sebanyak 68 responden, ragu-ragu sebanyak 9 responden, tidak setuju sebanyak 8 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{1.2} yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden, yang menjawab setuju sebanyak 74 responden, ragu-ragu sebanyak 6 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{1.3} yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 responden, setuju sebanyak 37 responden, ragu-ragu 0 responden, tidak setuju 1 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{1.4} yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 responden, setuju sebanyak 40 responden, ragu-ragu 0 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{1.5} yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 75 responden, ragu-ragu sebanyak 10 responden, tidak setuju 1 responden dan sangat

tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{1.6} yang menjawab sangat setuju 11 responden setuju sebanyak 71 responden, ragu-ragu 9 responden, tidak setuju 0 responden dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{1.7} yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden, setuju sebanyak 73 responden, ragu-ragu sebanyak 10 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{1.8} yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 75 responden, ragu-ragu 8 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{1.9} yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, setuju sebanyak 48 responden, ragu-ragu sebanyak 27 responden, tidak setuju 1 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{1.10} yang menjawab sangat setuju 15 responden, setuju sebanyak 70 responden, ragu-ragu 5 responden, tidak setuju 0 responden dan sangat tidak setuju 1 responden.

Tabel 4.6 Deskriptif Responden Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	RR	TS	STS	
X _{2.1}	31	56	2	2	0	91
X _{2.2}	11	63	16	1	0	91
X _{2.3}	31	59	1	0	0	91
X _{2.4}	7	55	20	7	2	91
X _{2.5}	9	72	6	4	0	91
X _{2.6}	6	72	11	2	0	91
X _{2.7}	6	74	8	2	1	91

Sumber: data primer yang diolah, PT PLN (persero) UP3 Palopo 2021.

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel komitmen organisasi di atas terdapat 91 responden yang memberikan pernyataan bahwa, item X_{2.1} yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden, setuju sebanyak 56 responden,

ragu-ragu 2 responden, tidak setuju 2 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{2.2} yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden, ragu-ragu 16 responden, tidak setuju 1 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{2.3} yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden, setuju sebanyak 59 responden, ragu-ragu 1 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{2.4} yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden, setuju sebanyak 55 responden, ragu-ragu sebanyak 20 responden, tidak setuju sebanyak 7 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden. Untuk item X_{2.5} yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden, setuju sebanyak 72 responden, ragu-ragu 6 responden, tidak setuju sebanyak 4 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{2.6} yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden, sangat setuju sebanyak 72 responden, ragu-ragu 11 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X_{2.7} yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden, setuju 74 responden, ragu-ragu sebanyak 8 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, dan sangat tidak setuju 1 responden.

Tabel 4.7 Deskriptif Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	RR	TS	STS	
Y. 1	12	76	3	0	0	91
Y. 2	18	72	1	0	0	91
Y. 3	11	73	6	1	0	91
Y. 4	32	57	2	0	0	91
Y. 5	22	68	1	0	0	91
Y. 6	22	67	2	0	0	91
Y. 7	11	61	19	0	0	91
Y. 8	21	55	13	2	0	91

Sumber: data primer yang diolah, PT PLN (persero) UP3 Palopo 2021.

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kinerja karyawan di atas pada item Y_1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 76 responden, ragu-ragu sebanyak 3 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item Y_2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, setuju sebanyak 72 responden, ragu-ragu sebanyak 3 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item Y_3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden, setuju sebanyak 73 responden, ragu-ragu sebanyak 6 responden, tidak setuju 1 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item Y_4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden, setuju sebanyak 57 responden, ragu-ragu sebanyak 2 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden.

Selain itu, untuk item Y_5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden, setuju sebanyak 68 responden, ragu-ragu 1 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item Y_6 yang menjawab sangat setuju 22 responden, setuju sebanyak 67 responden, ragu-ragu sebanyak 2 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item Y_7 yang menjawab sangat setuju 11 responden, setuju sebanyak 61 responden, ragu-ragu 19 responden, tidak setuju 0 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item Y_8 yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden, setuju sebanyak 55 responden, ragu-ragu sebanyak 13 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, dan sangat tidak setuju 0 responden.

4.6 Uji Kualitas Data

4.6.1 Uji validitas

Penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang di inginkan dengan tepat. Dengan kata lain uji validitas di maksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan alat ukur (instrument) yang digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Cara menguji validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment pearson correlation* dengan taraf signifikan 0,05. Jika r hitung $>$ r tabel maka data tersebut dikatakan valid dan apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka data tersebut tidak valid.

Tabel 4.8 Uji Validitas

No	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X _{1.1}	,522	0,206	Valid
2	X _{1.2}	,667	0,206	Valid
3	X _{1.3}	,551	0,206	Valid
4	X _{1.4}	,588	0,206	Valid
5	X _{1.5}	,411	0,206	Valid
6	X _{1.6}	,274	0,206	Valid
7	X _{1.7}	,672	0,206	Valid
8	X _{1.8}	,628	0,206	Valid
9	X _{1.9}	,404	0,206	Valid
10	X _{1.10}	,502	0,206	Valid
No	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X _{2.1}	,436	0,206	Valid
2	X _{2.2}	,574	0,206	Valid
3	X _{2.3}	,351	0,206	Valid
4	X _{2.4}	,673	0,206	Valid
5	X _{2.5}	,502	0,206	Valid
6	X _{2.6}	,662	0,206	Valid
7	X _{2.7}	,760	0,206	Valid

No	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Y ₁	,677	0,206	Valid
2	Y ₂	,774	0,206	Valid
3	Y ₃	,654	0,206	Valid
4	Y ₄	,654	0,206	Valid
5	Y ₅	,785	0,206	Valid
6	Y ₆	,801	0,206	Valid
7	Y ₇	,623	0,206	Valid
8	Y ₈	,505	0,206	Valid

Sumber: data primer yang diolah, SPSS Versi 20 (2021)

Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 20 dapat dilihat ke-3 variabel rotasi kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,206 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dinyatakan tidak valid apabila setiap pernyataan lebih kecil dari 0,206 atau $r_{hitung} < r_{tabel}$.

4.6.2 Uji reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Menurut Indiyati (2014) Reliabilitas merupakan derajat ketepatan atau akurasi yang menunjukkan oleh instrumen penelitian. Sedangkan menurut Bawono (2006) suatu variabel yang dikatakan reliabel jika nilai *Cronpach Alpha* $> 0,60$. Sehingga data dikatakan reliabel indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dihasilkan.

Tabel 4.9 Uji reabilitas untuk variabel (X₁), (X₂), dan (Y)

No	Variabel	<i>Cronpach's Alpha</i>	Standar Reliabel/Kriteria	Keterangan
1	Rotasi Kerja	,690	0,60	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	,646	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	,816	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Cronpach's Alpha* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rotasi kerja (X₁) dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas tinggi atau konsisten karena *Cronpach's alpha* > r tabel yaitu 0,690 > 0,206 untuk keseluruhan item pernyataan 10 poin.
2. Komitmen organisasi (X₂) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena *Cronpach's alpha* > r tabel yaitu 0,646 > 0,206 untuk keseluruhan item pernyataan 7 poin.
3. Kinerja karyawan (Y) dinyatakan tingkat reabilitas tinggi atau konsisten karena *Cronpach's alpha* > r tabel 0,816 > 0,206 untuk keseluruhan item 8 poin.

4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel rotasi kerja (X₁), komitmen organisasi (X₂), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,401	4,126		3,975	,000
	Rotasi Kerja X1	,202	,100	,213	2,019	,047
	Komitmen Organisasi X2	,303	,117	,273	2,588	,011

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: data primer yang diolah, SPSS Versi 20 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=16,401+ 0,202X_1+ 0,303X_2$$

Yaitu:

- Konstan (a) sebesar 16,401= variabel independen yaitu rotasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstan rotasi kerja dan komitmen organisasi sebesar 16,401 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya rotasi kerja dan komitmen organisasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Rotasi kerja (X_1) sebesar 0,202 = besarnya koefisien variabel rotasi kerja berarti setiap peningkatan variabel rotasi kerja sebesar satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,202.
- Komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,303 = besarnya koefisien variabel komitmen organisasi yang berarti peningkatan komitmen organisasi sebesar satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,303.

Standar eror sebesar 4,126 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 4,126 yang tidak diteliti.

Hasil regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni rotasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Di mana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat di lihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel komitmen organisasi 0,303.

4.8 Uji Korelasi

Penelitian uji korelasi atau korelasional merupakan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tanpa adanya upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak dapat memanipulasi variabel.

Tabel 4.11 Uji korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,406 ^a	,165	,146	2,470	,165	8,673	2	88	,000

a. Predictors: (Constant), toral_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: total_Y

Sumber: data primer yang diolah, SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas maka dapat diketahui hasil dari nilai uji korelasi yang tingkat signifikannya sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *sperman* atau *product moment*:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
2. Sebaliknya, jika nilai sig > 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Kriteria tingkat hubungan (korelasi) antar variabel berkisar antara +0,00 sampai $\pm 1,00$ tanda + yaitu positif dan tanda – yaitu negatif.

Tingkat kerataan hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dapat dilihat dari koefisien korelasi (R) pada tabel sebesar (0,406). Sehingga diketahui nilai pearson correlation berada pada 0,21 s/d 0,40 = korelasi rendah. Artinya derajat hubungan antara variabel rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan merupakan kategori korelasi rendah.

4.9 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinan yaitu diantara (0) sampai (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat dan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan

nilai *adjusted R²* (*adjusted R square*) pada saat mengevaluasi mana regresi yang terbaik.

Tabel 4.12 Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,406 ^a	,165	,146	2,470

a. Predictors: (Constant), toral_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: total_Y

Sumber: data primer yang diolah, SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui

Bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *adjusted R square sebesar* 0,146. Hal ini kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 14,6% dan sisanya 85,4% dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

4.10 Uji Hipotesis

4.10.1 Uji t (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel *independent* secara signifikan atau tidak nilai t hitung dapat hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui $\text{sig.} = 0,05$ dengan $\text{df} = n - k - 1$. $\text{Df} = 91 - 2 - 1 = 88$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,05) hasil diperoleh untuk nilai $T_{\text{tabel}} = 1,662$ yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Hasil uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Z		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,401	4,126		3,975	,000
	Rotasi kerjaX1	,202	,100	,213	2,019	,047
	Komitmen organisasiX2	,303	,117	,273	2,588	,011

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)
 Sumber: data primer yang diolah, SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Variabel rotasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari signifikan rotasi kerja (X_1) pada kolom sig. ($0,047 < 0,05$). Variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari signifikan komitmen organisasi (X_2) pada kolom sig, ($0,011 < 0,05$).

H1: rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji T diperoleh hasil t hitung sebesar 2,019 lebih besar dari t tabel sebesar 1,662 maka secara parsial variabel independen rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis di terima.

H2: komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji T diperoleh hasil t hitung sebesar 2,588 lebih besar dari t tabel sebesar 1,662 maka secara parsial variabel independen kinerja komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis di terima.

4.10.2 Uji f (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yakni rotasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y) uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka model yang dirumuskan sudah tepat, jika dengan melihat dari $F_{tabel} = F(k; n - k)$, $F = (2; 91-2)$ $F_{tabel} = (2; 89) = 3,10$ dengan tingkat kesalahan 5% uji F dilakukan dapat di lihat pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.14 Hasil uji f (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,834	2	52,917	8,673	,000 ^b
	Residual	536,891	88	6,101		
	Total	642,725	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Rotasi Kerja (X1)

Sumber: data primer yang diolah, SPSS 20 (2021)

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,673 dengan tingkat signifikan 0,00. Dengan nilai F_{tabel} adalah 3,10 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $8,673 > 3,10$ dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.11 Pembahasan

a. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN UP3 Palopo

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel rotasi kerja (X_1) Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai t hitung $> t$ tabel $2,019 > 1,662$ dan sig $0,00 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi, terdapat pengaruh yang signifikan pada rotasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima. Dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini artinya terjadi hubungan yang signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo maka, kinerja karyawan tersebut semakin meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan konsekuensi yang diarahkan oleh Hetdina Stifanny (2017), rotasi kerja dapat lebih mengembangkan kemampuan dan pengetahuan dan memiliki pilihan untuk membatasi keletihan atau kejenuhan kerja yang dirasakan pekerja dengan alasan bahwa dengan berbagai usaha pekerja menjadi lebih diuji dan bersemangat untuk mengelola pekerjaan dan tugas. - tugas baru sehingga pelaksanaan pekerja menjadi ideal, sebagai hasil dari latihan sehari-hari yang tetap dengan usaha atau menonton pekerjaan.

Penelitian selanjutnya, yang dilakukan Intan Ayu Cahyati (2018) tentang pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) UP3 Palopo. Hasil ini memberikan pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan, karena dengan tugas yang berbeda dan rekan kerja yang baru sehingga karyawan menjadi

lebih tertantang dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang baru atau pekerjaan juga menonton.

Berbeda dengan teori Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa rotasi pekerjaan adalah untuk memberikan daya saing yang lebih tinggi, dan mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja melalui kompetisi terbuka, dengan demikian rotasi pekerjaan akan menambah kemampuan dan keterampilan karyawan di berbagai bidang pekerjaan. . Rotasi kerja yang mereka lakukan karena kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki akan membuat karyawan memiliki kualitas kerja yang baik. Begitu juga dengan rotasi pekerjaan yang dilakukan karena kebosanan akan membuat karyawan dalam suatu perusahaan lebih mandiri dan berkomitmen.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi (X_2) Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai t hitung $> t$ tabel $2,588 > 1,662$ dan sig $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga hipotesis berbunyi, terdapat pengaruh yang signifikan pada komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo.

Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap, tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Zurnali, 2010).

Komitmen organisasi biasanya dikaitkan atau disangkutpautkan dengan situasi dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Zainuddin (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk usaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Arsiyati (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya. Berbeda dengan penelitian Velnampy, T dan Aravinthan. S.A (2013) mengemukakan komitmen organisasi itu sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Velnampy, T dan Aravinthan. S. A (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Rotasi Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik dengan metode uji F yang telah dilakukan, jadi dapat disimpulkan berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,673 dengan tingkat signifikan 0,00. Dengan nilai F_{tabel} adalah

3,10 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $8,673 > 3,10$ dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 Diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersamaan memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Alif Roqif, Mamak M Balafif, Sutupo (2013). Dengan judul pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rotasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Hasil penelitian Khan et al. (2014) j mengatakan pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial. Peneliti tersebut mengatakan bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan, dan turut meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Disisi lain rotasi kerja juga dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan atas pengalaman yang didapat selama pelaksanaan rotasi kerja. Kemampuan karyawan atau kinerja karyawan yang tinggi menyebabkan kinerja organisasi dan loyalitas serta komitmen organisasi yang tinggi pula pada lingkungan kerja mereka.

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak dari rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo. Maka penulis mengambil simpulan sebagai berikut:

1. Rotasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo.
3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa rotasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari penelitian dan kesimpulan yang telah diperkenalkan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkaitan atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang penulis sampaikan:

1. Saran untuk pihak perusahaan, sebagai berikut:
 - a. Kaitannya dengan rotasi kerja, penulis menemukan hasil penelitian bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Kaitannya dengan komitmen organisasi, penulis menemukan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Kaitannya dengan rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, penulis menemukan hasil penelitian bahwa rotasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Diharapkan bagi pihak perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan agar citra perusahaan kedepannya semakin baik, maju dan berkembang dengan cepat dan baik.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini menjadi lebih menarik lagi yaitu dengan cara menambah variabel-variabel seperti tentang budaya organisasi, stres kerja, dan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PLN dalam mengukur tingkat kinerja karyawan menggunakan daftar pertanyaan yang diukur secara kuantitatif serta melibatkan lebih banyak lagi responden dalam melakukan penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan lebih tepatnya lagi jika pengambilan sampel penelitian ini yang ada sesuai dengan pengambilan populasi, sehingga hasilnya benar-benar dapat mencerminkan tingkat kinerja pegawai yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept and Indicator Human resources Managemen For managemen research*. Yogyakarta: Depulbish.
- Andriani, 2013. Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Anggraini, 2013. Pengaruh Praktek Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Arsiyati, 2013. Pengaruh Komitmen Organization, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumi Putra Cabang Ngawi *Journal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi 11(1) :87-95*.
- Azwar, Saifudin 2001. *Validitas dan Reabilitas*. Jakarta: Rineka depdiknas.
- Bawono, Anton 2006. *Multivariate Analisis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN salatiga Press.
- Cut Zurnali, 2010. Knowledge Worker: *Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Bandung: Unpad press.
- Fauziah Fattiha, 2016. Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Pedoman Penelitian untuk Skripsi Tesis dan disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas di Ponegoro.
- Frankel, J.P & Wallen N.E 2006. *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.

- Indrayanti, Monic Aprilia. 2014. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Juniarari, 2011. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Kaswan, 2015. *Sikap Kerja: dari teori dan implikasi sampai bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kaymaz, Kurtulus. 2010. "the Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managerr in the Automotive Organizations.*journal Business and Economics Research*" 1 (3). 85-69.
- Kartono, 2014. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Luthans, 2002. *Organization Behavior*. 7th Edition. New York: McGrawHill Inc.
- Mangkunegara, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansur, 2011. *Metode Penelitian dan Teknik Penulisan Laporan Karya Ilmiah*. Bandung: PAAP FEB-UNPAD
- Maths, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maya Sari, 2020. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Journal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*. 1 (1).109-116
- Novi, Adriani, 2013. Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Prasional Jember: *Skripsi*. Universitas Jember.
- Nurandini, A. Dan Lataruva, E. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Studi Managemen dan Organisasi* (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). 1 (1) :78-91.
- Nurdiana, Triyono 2011. Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta Program Magister Manajemen Universitas muhammadiyah Surakarta*. 7 (1).108-115

- Regina T. Saerang, 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*. 6(4): 1968-1977. ISSN 2303-11174.
- Robbins, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, 2011. *Organizational Behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey 07458.77-89.
- Rivai dan Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan* . Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Santoso, 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta:PT Elex Media Komputindo.
- Sugiarto, Sitinjak, 2006. LISREL. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Suharmisi, Arikunto, 2006. *Produser Pnelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sri Gustina Pane dan Fatmawati, 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Medan: Badan Pertanahan Nasional. *Journal Riset Manajemen dan Bisnis*. 2.(3).67-79
- Taufikur Rahman, 2016. Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Krpuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dilembaga Mikro Syariah. *Juornal of Bussiness and Management*.2(3). 23-49.
- Tezar Arianto, 2020. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Journal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*. 1 (1).109-116
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Jakarta: Bhumi Aksara.

- Tjandra ,2005. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara, Edisi Revisi*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Tony Wijaya, 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Usman H. dan Akbar, S.P, 2006. *Metode Penelitian Sosial*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Utamaningsih, 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Audit Delay pada Perusahaan Consumer Goods yang Terdaftar di BEI*. Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Veithzal, 2006. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Velnampy, T Aravinthan. S. A. 2013. *Occupational Stres and Organizational Commotment in Private Banks: A Sri Lankan Experience*. *European Journal of Business and Management*. 5,(7): 78-99. ISSN 2222-1905.
- Wahab, S. 2012. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zulganef, 2006. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*.Yogyakarta: Graha Ilmu.