

**PENGARUH ROTASI KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ANTAR SURYA  
JAYA SURABAYA**

**Oleh :**

Novan Febrianto  
[n0vanf3briant0@yahoo.com](mailto:n0vanf3briant0@yahoo.com)  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika  
2021

**Abstrak**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Rotasi kerja, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Antar Surya Jaya bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap pengaruh produktivitas kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi karyawan PT. Antar Surya Jaya sebanyak 25 orang divisi produksi. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 25 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji Instrumen di semua item dari masing-masing variabel dinyatakan valid karena diatas nilai r tabel yaitu 0,3961, uji reliabilitas menyatakan semua variabel reliabel karena diatas 0,6. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial Rotasi kerja berpengaruh tidak signifikan sebesar  $0,654 > 0,05$  terhadap produktivitas kerja dengan besaran pengaruh -0,455, motivasi berpengaruh tidak signifikan sebesar  $0,176 > 0,05$  dengan besaran pengaruh -1,400, dan kompetensi berpengaruh signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan besaran 9,6699. Secara simultan variabel rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan dengan taraf uji F sebesar 102,176.

**Kata kunci : Rotasi Kerja, Motivasi, Kompetensi, Produktivitas Kerja**

### **Abstract**

*This study entitled The Effect of Job Rotation, Motivation, and Competence on Work Productivity at PT. Antar Surya Jaya aims to determine the effect of work rotation, motivation, and competence on the effect of work productivity. This study is a quantitative study with a population of employees of PT. Antar Surya Jaya as many as 25 people in the production division. The sample in this study used a saturated sample with 25 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis. The instrument test on all items from each variable was declared valid because it was above the  $r$  table value of 0.3961, the reliability test stated that all variables were reliable because it was above 0.6. The results of the study stated that partially, work rotation had an insignificant effect of  $0.654 > 0.05$  on work productivity with a magnitude of -0.455, motivation had a non-significant effect of  $0.176 > 0.05$  with an influence magnitude of -1.400, and competence had a significant effect of  $0.000 < 0.05$  with a magnitude of 9.6699. Simultaneously, the variables of job rotation, motivation, and competence have a significant effect with the  $F$  test level of 102.176.*

**Keywords: Job Rotation, Motivation, Competence, Work Productivity**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. SDM merupakan aset paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen SDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumberdaya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi

tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan. Sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia.

Saat ini dunia telah memasuki era revolusi industri 4.0, salah satunya Indonesia. Berbagai teknologi yang menandai dimulainya revolusi industri 4.0, sudah mulai diterapkan diberbagai lini. Dimana semua aspek kehidupan sudah beralih ke arah digital, misal mesin-mesin yang ada dipabrik mulai berbasis automatic, pembelian secara online, membaca berita secara online, dll. Industri 4.0 juga berpengaruh terhadap dunia percetakan sebagai obyek penelitian penulis, obyek penelitian penulis adalah perusahaan yang bergerak dibidang percetakan. Perusahaan yang penulis teliti sudah berbasis industri 4.0, hal ini dibuktikan adanya koran elektronik yang bisa diakses secara online, perubahan mesin-mesin yang awalnya manual menjadi lebih canggih. Hal ini tentunya membutuhkan produktivitas yang tinggi dari karyawan karena banyaknya pesaing di bidang percetakan mulai berkembang dan mengikuti basis industri 4.0

Penelitian ini dilakukan di PT. Antar Surya Jaya Surabaya. PT. Antar Surya Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan dan penerbitan (Koran Harian Surya). PT. Antar Surya Jaya merupakan bagian dari Kompas Gramedia Grup. Produktivitas kerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT. Antar Surya Jaya. Semakin banyak karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka laba yang ingin dicapai perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Produktivitas kerja yang tinggi dapat diupayakan melalui pengembangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain penerapan rotasi

kerja, motivasi kerja, dan kompetensi, bilamana jika hal ini dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Rotasi jabatan merupakan kegiatan memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Pekerjaan-pekerjaan itu secara nyata tidak berubah, hanya para karyawan yang berputar dengan tujuan untuk mengatasi sifat monoton dari pekerjaan yang sangat terspesialisasi melalui pemberian kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan.

Rotasi kerja di PT. Antar Surya Jaya masih sering terjadi dikarenakan masa pandemi yang mengakibatkan pendapatan perusahaan menurun yang menimbulkan munculnya kebijakan baru dari perusahaan yang dimana perusahaan tidak merekrut karyawan baru melainkan mengolah karyawan yang ada sekarang dengan seefektif mungkin. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti apakah rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pt. Antar Surya Jaya. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti memberi judul "Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya".

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah rotasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerjakaryawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerjakaryawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya?

3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerjakaryawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya?
4. Apakah secara simultan rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tangkilisan berpendapat dalam (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016 ; 21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan aktivitas untuk mempersatukan kepentingan industri serta kebutuhan karyawan, agar terbentuk kerja sama yang serasi serta saling menguntungkan.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

## **Rotasi Kerja**

Menurut Chaerudin (2019:78) Rotasi pekerjaan merupakan cara yang baik untuk memasukkan keragaman dalam karir karyawan. Selain itu, pekerjaan memberikan peluang bagi setiap karyawan untuk menggunakan dan menggunakan keterampilan yang baru untuk memecahkan masalah dengan berbagai fungsi organisasi yang berbeda. Rotasi pekerjaan dapat membantu bergerak dalam membangun jaringan di dalam organisasi.

## **Tujuan Rotasi Pekerjaan**

Dilakukannya rotasi pekerjaan tentunya ini bukan tanpa tujuan yang jelas, namun memiliki maksud yang jelas dan tujuan yang jelas.

Menurut Fahmi (2017:93) Maka secara umum ada beberapa tujuan mengapa rotasi pekerjaan tersebut dilakukan, yaitu:

- a. Membangun penguasaan ilmu yang lebih dalam pada setiap

- b. divisi perusahaan secara penuh.
- c. Membangun hubungan yang lebih akrab dengan setiap karyawan di berbagai divisi yang ikut merasakan rotasi pekerjaan tersebut
- d. Membangun konsep aplikasi kaderisasi pada calon pemimpin secara aplikatif dan terukur.
- e. Memberikan pembuktian kepada para karyawan bahwa pemilihan pemimpin dilakukan dengan cara yang sangat adil tanpa ada faktor bersifat tiba-tiba akan tetapi melalui proses yang panjang dan yang
- f. bersangkutan telah menunjukkan kompetensinya pada saat ia ditugaskan di berbagai divisi.

### **Indikator Rotasi Kerja**

Berikut ini indikator rotasi kerja menurut Edwan (2013) adalah :

#### **1. Pengalaman**

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

#### **2. Pengetahuan**

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

### 3. Kebutuhan

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

### 4. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu poin utama layak tidaknya Rotasi kerja. Apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang kurang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang tepat sesuai dengan karyawan tersebut.

### 5. Tanggung jawab

Tanggung jawab juga merupakan salah satu point utama dikarenakan apabila karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika menduduki jabatannya yang baru.

## **Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

## **Jenis-Jenis Motivasi**

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

- a. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang "motivasi yang mengurangi perasaan cemas" (anxiety reducing

- b. motivation) atau “pendekatan wortel” (the carrot approach) di mana orang ditawari sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
- c. Motifasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (the stick approach) menggunakan ancaman hukuman (teguranteguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andai kata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

### **Dimensi dan Indikator Motivasi**

Dimensi dan Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzaldan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut :

- a. Dimensi kebutuhan akan prestasi (*Need Achievement*) yang terdiri dari empat indikator yaitu :
  - 1. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
  - 2. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
  - 3. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
  - 4. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
- b. Dimensi kebutuhan akan afiliasi (*Need Affiliation*) yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
  - 1. Kebutuhan untuk diterima
  - 2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
  - 3. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
- d. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) terdiri dari tiga indikator yaitu:
  - 1. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh

2. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggungjawab
3. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

### **Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Menurut Hasibuan (2016:99) tujuan pemberian motivasi yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

### **Kompetensi**

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017,P.140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

### **Jenis-jenis Kompetensi**

Menurut Palan (dalam Kaswan, 2017) mengatakan ada 4 jenis kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompetensi Inti

Kompetensi ini ada pada level organisasi, dimana

organisasi menginginkan kompetensi dan nilai-nilai intinya berlaku universal diseluruh organisasinya, yang diidentifikasi melalui serangkaian diskusi kelompok sehingga menghasilkan daftar singkat berisi kurang dari sepuluh kompetensi.

b. Kompetensi Fungsional

Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

c. Kompetensi Perilaku

Kompetensi perilaku ialah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan, dimana kompetensi ini ada pada level individu yang dapat diidentifikasi menggunakan basis data generik atau dengan teknik wawancara perilaku.

d. Kompetensi Peran

Kompetensi yang berkaitan dengan level posisi, dimana kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang didalam sebuah tim.

### **Manfaat Kompetensi**

Menurut Ruky dalam Sutrisno (2016:208) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang

berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.

b. Alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari

c. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan, ditampilkan seorang karyawan.

d. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini

e. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi

fokus dalam unjuk kerja karyawan

### **Indikator Kompetensi**

Indikator kompetensi menurut Dr. Emron Edision (2016,p.143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini :

1. Pengetahuan  
Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
2. Keahlian  
Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.
3. Sikap  
Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, mrmiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius-senangani setiap keluhan-keluhan pasien.

### **Produktivitas Kerja**

Setiap Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut Nasution (2016) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil.

### **Aspek-aspek Produktivitas Kerja**

Menurut Siagian (2014), aspek-aspek produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a. **Perbaikan terus-menerus.** Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.
- b. **Tugas pekerjaan yang menantang.** Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.
- c. **Kondisi fisik tempat bekerja.** Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

## **Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

### Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

#### a. Ketrampilan (skills)

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

#### b. Kemampuan (abilities)

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai

pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggipula.

c. Sikap (attitude)

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

d. Perilaku (behaviors)

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno dalam Deden (2016:87) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik

oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal

tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

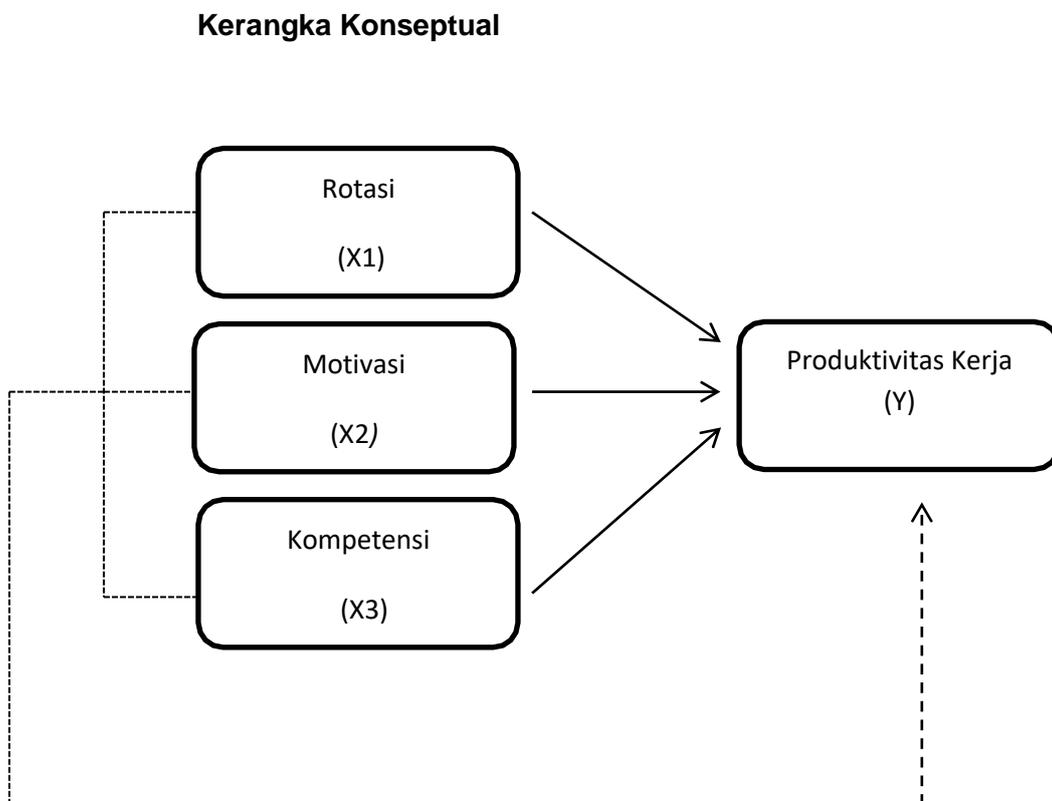
f. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang

memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

**Sumber : diolah peneliti (2021)**

**Ket :**

- - - - -> = Pengaruh secara parsial
- > = Pengaruh secara simultan

## **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Rotasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Antar Surya Jaya.
2. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Antar Surya Jaya.
3. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Antar Surya Jaya.
4. Rotasi kerja, Motivasi, dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Antar Surya Jaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2018, hlm 11) pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen analisis data bersifat statistik.

### **Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:135). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan

Pt. Antar Surya Jaya divisi produksi sejumlah 25 orang.

### **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018, hlm. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti.

Dalam penelitian ini peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 25 orang.

### **Teknik Pengambilan Data**

Menurut Sugiyono (2014: 132) pengertian Skala Likert adalah sebagai berikut: "Skala Likert digunakan untuk mengukursikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial."

Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagi titik tolak untuk menyusun item-itenn instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2012:133). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka dapat diberi skor dari skala likert, yaitu:

SS	Sangat Setuju	diberi skor 5
S	Setuju	diberi skor 4
N	Netral	diberi skor 3
TS	Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

## **Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2015:244) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

## **Uji Validitas**

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur itu menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Menurut Husein Umar dalam Sugiyono (2013: 178) validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikelompokkan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan bisa disebut tepat. Menurut Sugiyono (2013: 172) penelitian yang valid adalah hasil penelitian yang memiliki kesamaan antara dua data terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk menguji validitas instrumen langkah-langkah yang harus dilakukan yaitu:

- a. Mengidentifikasi secara operasional konsep yang akan diukur.
- b. Melakukan uji coba skala pengukuran pada sejumlah responden.

Disarankan jumlah responden untuk uji coba, minimal 30 orang

- c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban
- d. Menghitung korelasi masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

$R_{xy}$  = Koefisien validitas item

yang di cari  $X$  = Skor yang di peroleh dalam item

$Y$  = Skor total yang di peroleh dari

seluruh item  $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi  $X$

$\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi  $Y$

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat masing-

masing skor  $X$   $\sum Y^2$  = Jumlah

kuadrat masing-masing skor  $Y$   $N$

= Banyaknya Respondent

Dasar mengambil keputusan:

Apabila nilai korelasi ( $r$  hitung) di atas 0,3 maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi ( $r$  hitung) di bawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir

instrumen tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Menurut Sugiyono (2013: 110) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Penelitian ini menggunakan metode teknik Alpha Cronbach, satu instrumen dapat dikatakan handal (Reliabel) apabila memiliki koefisien kehandalan atau  $\alpha$  sebesar 0,700.

### **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent

lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1 / Tolerance$ . Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

### **Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

### **Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara anggota serangkaian data observasi baik data *time series* maupun *cross sectional*. Terjadinya autokorelasi menyebabkan Uji F dan Uji T menjadi tidak akurat. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW). Jika angka DW sebesar  $< 1,10$  maka terjadi autokorelasi, jika diantara  $1,10 - 1,54$  maka tanpa kesimpulan, jika diantara  $1,55 - 2,46$  tidak ada autokorelasi, jika diantara  $2,46 - 2,9$  tanpa kesimpulan dan jika  $> 2,9$  ada autokorelasi.

### **Uji Linieritas**

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji ini jarang digunakan pada berbagai penelitian, karena biasanya model dibentuk berdasarkan telaah teoretis bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linear. Hubungan antar variabel yang secara teori bukan

merupakan hubungan linear sebenarnya sudah tidak dapat dianalisis dengan regresi linear, misalnya masalah elastisitas.

### **Uji Regresi Linier Berganda**

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

### **Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data. Dalam penelitian ini akan menguji pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari budaya organisasi, efektivitas komunikasi dan pelatihan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Secara statistik variabel ini dapat diukur dari nilai koefisien korelasi (R), koefisien determinasi ( $R^2$ ), statistic F, dan nilai statistic T. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis daerah dimana  $H_0$  ditolak, sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada di dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

### **Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

### **Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1

### Uji t

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

a)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya

nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti

berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b)  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya

nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . ditolak ( $H_0$  diterima) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti

berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

a)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$ , berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel

b) dependen.

c)  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ , berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$ , maka kedua variabel indenpenden memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

### **Pembahasan**

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat dijelaskan pembahasan penelitian pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja PT. Antar Surya Jaya Surabaya, sebagai berikut :

#### **Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi rotasi kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah  $0,654 > 0,05$  dan nilai t hitung -  $0,455 <$  nilai t tabel  $2,07961$  sehingga dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja . Artinya bila terjadi rendahnya rotasi kerja maka produktivitas kerja akan tetap tidak ada perubahan.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah  $0,176 > 0,05$  dan nilai t hitung -  $1,400 <$  nilai t tabel  $2,07961$  sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya dimana motivasi kerja mengalami penurunan, produktivitas kerja akan tetap konsisten.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Ni Made Ita Purnami, I Wayan Mudiarta Utama (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Legong Keraton Beach Hotel. Hal ini disebabkan ada kemungkinan ada perbedaan bidang pekerjaan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompetensi (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $9,6699 >$  nilai t tabel  $2,07961$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh yg signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Firman Eksan dan Donny Dharmawan (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan uji F pada tabel tersebut didapat nilai F hitung  $102,176 >$  nilai F tabel  $3,07$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square  $0,936$  atau  $93,6\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan tentang pengaruh rotasi kerja, motivasi, dan kesimpulan terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Surya Jaya Surabaya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan rotasi kerja terhadap produktivitas kerja , artinya jika kurangnya rotasi kerja di perusahaan maka produktivitas kerja akan tetap tidak ada perubahan.
2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja , artinya jika menurunnya motivasi dalam diri karyawan maka produktivitas kerja akan tetap tidak ada perubahan..
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja , artinya jika meningkatnya kompetensi dalam diri karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja, begitu sebaliknya jika kompetensi dalam diri karyawan menurun maka produktivitas kerja juga menurun.
4. Bahwa terdapat pengaruh rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja, artinya jika rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi mengalami peningkatan maka produktivitas kerja akan meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang penulis sarankan antara lain:

1. Bagi pembaca, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambahan wawasan tentang MSDM (Manajemen Sumber

Daya Manusia), khususnya teori tentang rotasi kerja, motivasi, kompetensi, dan produktivitas kerja dalam melakukan penelitian.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja
3. Bagi perusahaan, untuk mencapai produktivitas kerja sesuai target perlu dilakukan rotasi kerja yang tepat, lingkungan pekerjaan yang dapat menambah motivasi karyawan, dan training untuk karyawan dalam meningkatkan kompetensi karyawan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifin, A., Hamid, D., & M, S. H. (2014). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 125–132. Retrieved from [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189799&val=6468&title=Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan \(Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal\)](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189799&val=6468&title=Pengaruh%20Pemberdayaan%20Dan%20Motivasi%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20(Studi%20pada%20Karyawan%20CV.%20Catur%20Perkasa%20Manunggal))
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pt. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit

Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan pertama Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.

Mulyadi. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. Jurnal Manajerial. vol 9 (17).

Munir, M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. Jurnal FE Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. International Journal of Innovation, Creativity and Change. Vol.10 Issue 2, February2020. ISSN: 2201-1315.

Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. Humanities & Social Sciences Reviews. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518

Siagian, Sondang P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

Sugiono, 2013, Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, penerbit alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suryanti, E. (2020). PENGARUH ETOS KERJA KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN UNGARAN TIMUR. BISECER (Business Economic Entrepreneurship), 3(1), 27-41

Sutrisna, I., Zenju, N. S., & Pratidina, G. (2018). PENGARUH ROTASI. KERJA. TERHADAP. KINERJA. PEGAWAI STRUKTURAL DI RSUD CIAWI.

JURNAL GOVERNANSI, 4(1), 21-32.

Sutrisno, (2011). Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.