PENGARUH ROTASI KERJA, PENEMPATAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT RENTOKIL INITIAL SEMARANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Program Sarjana Ekonomi

Oleh

Bagas Mustaqim **NIM : 20510058**

Dosen Pembimbing

Dr. Eka Handriani, SE., MM NIDN : 0607047601
Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si NIDN : 0606056901

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
UNDARIS

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH ROTASI KERJA, PENEMPATAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT RENTOKIL INITIAL SEMARANG

Oleh

Bagas Mustaqim NIM : 20510058

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal..17 Juli 2025.....

Dosen Pembimbing Utama	Dosen Pembimbing Pendamping
Dr. Eka Handriani, SE., MM	Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN. 0607047601	NIDN. 0606056901

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

M. Arif Rakhman, SE., M.E
NIDN. 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH ROTASI KERJA, PENEMPATAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT RENTOKIL INITIAL SEMARANG

Oleh

Bagas Mustaqim NIM : 20510058

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada Tanggal. 21 Agustus 2025

Tim Penguji
Ketua

Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN : 0614086601

Anggota

Dr. Eka Handriani, SE., MM
NIDN. 0607047601

Anggota

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN. 0606056901

ABSTRAK

Setiap organisasi selalu mempunyai visi dan misi dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan tersebut didukung oleh sumber daya manusia. Dimana dalam hal ini yaitu karyawan, merupakan aset yang perlu dikelola, dikaji, dan dievaluasi dengan baik dan benar. Karyawan dapat menghasilkan suatu kreativitas yang mampu meningkatkan keuntungan bagi perusahaannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan perlu membentuk sumber daya manusia yang efektif dan berusaha mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dalam persaingan global ini, dunia kerja sedang membutuhkan orang-orang yang memiliki kemampuan dan pola pikir untuk tumbuh, berkembang, menjadi cerdas, inovatif, dan mampu bekerja dalam keadaan apapun di jaman sekarang ini. Karena suatu perusahaan dapat dikatakan maju bukan dilihat dari besarnya profit yang didapatkan saja, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya kualitas pekerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja, penempatan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Semarang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Rentokil Initial Semarang yang berjumlah 110 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Rotasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar (3.310) > t_{tabel} (-1.659) dan nilai signifikansi sebesar (0,001 < 0,05), yang berarti bahwa variabel Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Penempatan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar (2.808) > t_{tabel} (1.659) dan nilai signifikan (0,006 < 0,05) yang artinya bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar (3.687) > t_{tabel} (1.659) dan nilai signifikan (0,000 < 0,05) yang artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} (64.728) > F_{tabel} sebesar (3,08) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05), maka menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Rentokil Initial Semarang. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui besarnya nilai determinasi (Adjusted R Square) hasil hitungnya adalah sebesar 0.637. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan, sebesar 63,7% dimana sisanya yaitu sebesar 36,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

ABSTRACT

Every organization always has a vision and mission in achieving its goals. In achieving these goals, it is supported by human resources. Where in this case, employees are assets that need to be managed, studied, and evaluated properly and correctly. Employees can produce creativity that can increase profits for their company. To achieve these goals, every company needs to form effective human resources and strive to develop the human resources owned by the company in order to be able to compete with other companies. In this global competition, the world of work is in need of people who have the ability and mindset to grow, develop, become intelligent, innovative, and able to work in any situation in today's era. Because a company can be said to be advanced not only from the amount of profit obtained, but there are several other supporting factors, one of which is the quality of workers owned by the company. The purpose of this study was to determine the effect of job rotation, job placement, and leadership style on employee performance at PT Rentokil Initial Semarang. This research is a quantitative study.

The research method used is an associative approach with a data collection technique using a questionnaire. The sample in this study were employees at PT Rentokil Initial Semarang totaling 110 employees. The data analysis used is correlation analysis, regression, determination test, hypothesis test with t test and F test.

The results of the analysis show that the t_count value of the Job Rotation variable has a t_count value of (3.310) > t_table (-1.659) and a significance value of (0.001 < 0.05), which means that the Job Rotation variable has a positive effect on Employee Performance. The Job Placement variable has a t_count value of (2.808) > t_table (1.659) and a significance value of (0.006 < 0.05) which means that the Job Placement variable has a positive and significant effect on Employee Performance. The Leadership Style variable has a t_count value of (3.687) > t_table (1.659) and a significance value of (0.000 < 0.05) which means that the Leadership Style variable has a positive and significant effect on Employee Performance. From testing all independent variables simultaneously, the F_count value (64,728) > F_table of (3.08) with a significant level (0.000 <0.05) is obtained, indicating that the variables of Job Rotation, Job Placement, and Leadership Style simultaneously have a significant effect on the Employee Performance variable of PT Rentokil Initial Semarang. The results of the determination coefficient test can be seen that the value of determination (Adjusted R Square) of the calculation is 0.637. This value indicates that Job Rotation, Job Placement, and Leadership Style in this study are able to explain the Employee Performance variable, by 63.7% where the remaining 36.3% is explained by other factors outside this study.

Keywords: Job Rotation, Job Placement, Leadership Style and Performance

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Rentokil Initial Semarang"**.** Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, S.E., M.E Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, S.E., M.M Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS, yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Dr. Eka Handriani, SE., MM sebagai dosen pembimbing pertama yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
7. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran……..

Bagas Mustaqim

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Keberhasilan adalah perjalanan panjang dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat."

(Winston Churchill)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua yang berjasa di hidup penulis. Terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah setapak demi setapak dalam meraih mimpi. Terima kasih selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis menyelesaikan skripsi ini hingga memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
2. Kepada Ibu Dr. Eka Handriani, SE., MM dan Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Keluarga besar penulis, yang telah memberikan dukungan serta doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Teruntuk sahabat-sahabat tercinta yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala motivasi dan dukungan selama ini.
5. Teman-teman angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Bisnis yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI ii
PENGESAHAN SKRIPSI iii
ABSTRAK iv
ABSTRACT v
KATA PENGANTAR vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 8
E. Definisi Operasional 9
F. Sistematika Penulisan 10
BAB II LANDASAN TEORI 12
A. Kajian Pustaka 12
B. Penelitian Terdahulu 30
C. Kerangka Pikir 32
D. Hipotesis 33
BAB III METODE PENELITIAN 35
A. Jenis dan Metode Penelitian 35
B. Lokasi Penelitian 35
C. Variabel dan Indikator Penelitian 36
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 37
E. Sumber dan Jenis Data 38

F. Teknik Pengumpulan Data 39
G. Teknik Analisis Data 41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 55
A. Gambaran Umum dan Obyek Penelitian 55
B. Pembahasan 70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 73
A. Kesimpulan 73
B. Saran 74
DAFTAR PUSTAKA 78
DAFTAR LAMPIRAN 82

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu..... 30
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Penelitian..... 36
Tabel 3. 2 Alat Ukur..... 40
Tabel 3. 3 Uji Validitas Data..... 43
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas..... 46
Tabel 3. 5 Interprestasi Koefisien Korelasi..... 47
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Usia..... 56
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 56
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 57
Tabel 4. 4 Uji Korelasi Sederhana..... 58
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda..... 59
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Rotasi Kerja..... 60
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Penempatan Kerja..... 61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan..... 61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... 62
Tabel 4. 10 Hasil koefisien determinasi..... 64
Tabel 4. 11 Hasil Uji t (Parsial)..... 65
Tabel 4. 12 Hasil Uji F (Simultan)..... 69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....32
Gambar 3. 1 Uji t Parsial.....52
Gambar 3. 2 Uji F Simultan.....54
Gambar 4. 1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1.....66
Gambar 4. 2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2.....67
Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3.....68
Gambar 4. 4 Test signifikasi simultan F.....69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Kuisioner..... 82
Lampiran 2. Identitas Responden..... 88
Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Coba 110 Responden..... 91
Lampiran 4. Tabulasi data 110 Responden..... 93

Lampiran 5. Deskripsi Responden 105
Lampiran 6. Hasil Uji Faliditas 106
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas 110
Lampiran 8. Hasil Uji Korelasi Sederhana dan Berganda 111
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Sederhana dan Berganda 112
Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi 114
Lampiran 11. Hasil Uji statistik t dan Uji Statistik F 114
Lampiran 12. Titik Presentase Distribusi r 115
Lampiran 13. Tbel Uji t 116
Lampiran 14. Tabel Uji F 118

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi senantiasa menetapkan visi dan misi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan strategisnya. Pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya karyawan, yang merupakan aset utama dan perlu dikelola secara sistematis melalui proses kajian dan evaluasi yang berkelanjutan. Menurut Setyo Widodo dan Yandi (2022), karyawan merupakan inti dari suatu organisasi, karena mereka berperan langsung dalam menjalankan aktivitas operasional dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki kreativitas tinggi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan daya saing dan profitabilitas perusahaan. Dalam konteks persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk membentuk sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Kemajuan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya profit yang diperoleh, tetapi juga oleh kualitas tenaga kerja yang dimilikinya. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai bagian dari upaya peningkatan efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan konsep yang berasal dari istilah job performance atau actual performance, yang mengacu pada pencapaian kerja nyata oleh individu dalam

suatu organisasi. Menurut Etik Setyorini dan Noviandari (2022), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pandangan serupa, Mangkunegara (dalam Utami et al., 2024) menyatakan bahwa kinerja adalah capaian kerja pegawai yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Studi ini dibangun berdasarkan kajian teoritis dan temuan empiris dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, yang tidak hanya memberikan landasan konseptual tetapi juga menjadi rujukan komparatif dalam mengkaji fenomena yang diteliti. Faris et al. (2024) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh implementasi rotasi kerja yang tepat, di mana kesesuaian antara rotasi kerja dan kompetensi pegawai mampu meningkatkan fokus dan efektivitas kinerja. Dengan demikian, semakin optimal rotasi pekerjaan dilakukan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Selain itu, penelitian oleh Putri (2022) menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, hasil observasi di PT Rentokil Initial Semarang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang disinyalir disebabkan oleh pelaksanaan rotasi kerja yang tidak mempertimbangkan kesesuaian antara kapasitas dan kapabilitas individu. Rotasi kerja yang diterapkan tidak berbasis pada tingkat

kejenuhan, kompetensi, maupun pengetahuan teknis yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, ketidaksesuaian penempatan kerja dengan variabel individu seperti usia, latar belakang pendidikan, dan kondisi kesehatan fisik turut berkontribusi terhadap rendahnya performa kerja. Variasi gaya kepemimpinan antar cabang perusahaan juga ditemukan sebagai faktor yang memengaruhi fluktuasi kinerja karyawan secara signifikan.

Rotasi kerja, yang didefinisikan sebagai perpindahan posisi, jabatan, lokasi, maupun tanggung jawab kerja secara horizontal maupun vertikal dalam struktur organisasi, bertujuan untuk mengurangi tingkat kejenuhan kerja, meningkatkan motivasi, serta memperluas keterampilan dan pengalaman karyawan (Arfiono et al., 2022). Praktik rotasi kerja yang ideal dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi, wawasan, serta tingkat kejenuhan pegawai. Sebagai salah satu strategi manajerial, rotasi kerja dapat berfungsi sebagai mekanisme penyegaran untuk mengurangi monotonitas pekerjaan yang bersifat repetitif dan kurang menantang. Meskipun demikian, rotasi kerja juga mengandung risiko, antara lain tuntutan adaptasi terhadap lingkungan kerja baru, penyesuaian terhadap kebijakan dan prosedur baru, serta perubahan tanggung jawab yang dapat memengaruhi stabilitas kinerja. Tidak hanya individu yang terdampak, proses adaptasi ini juga berdampak pada dinamika kelompok kerja yang harus menyesuaikan diri dengan anggota tim yang baru. Rotasi dan penempatan kerja yang tidak berbasis pada indikator objektif, seperti pengalaman dan kompetensi karyawan, dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan pengamatan empiris, PT Rentokil Initial Semarang mengalami penurunan

kinerja yang signifikan akibat pelaksanaan rotasi jabatan yang tidak mempertimbangkan tingkat pengalaman individu. Sebagai ilustrasi, beberapa karyawan baru yang belum memiliki pengalaman memadai telah dipindahkan ke unit kerja baru tanpa pembekalan yang cukup, sehingga kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan di lingkungan kerja baru. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Onsardi dan Arianto (2020), yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara rotasi kerja dan kinerja karyawan; semakin tepat rotasi kerja yang dilakukan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Studi serupa oleh Arfiono et al. (2022) juga menegaskan bahwa rotasi kerja yang dirancang dengan baik memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, penempatan kerja merupakan bagian integral dari strategi manajerial yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Setiawan (2023), keputusan penempatan seharusnya mempertimbangkan keahlian, pengalaman, dan kualitas kerja pegawai untuk memastikan kesesuaian antara individu dan posisi kerja. Ketidaksesuaian antara penempatan dan preferensi atau kompetensi karyawan dapat menurunkan produktivitas, karena individu cenderung menunjukkan performa yang lebih baik ketika berada di lingkungan kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Hal ini diperkuat oleh Arif (2018), yang menyatakan bahwa kemampuan dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu determinan utama kinerja kerja. Di samping itu, motivasi intrinsik dari dalam diri karyawan juga memainkan peran penting dalam menghasilkan kinerja optimal dan

pencapaian kerja yang bernilai tinggi. Penempatan kerja yang tidak memperhatikan kesesuaian antara usia karyawan dan tuntutan fisik dari suatu posisi pekerjaan berpotensi menurunkan kinerja individu, terutama pada pekerja usia lanjut. Di PT Rentokil Initial Semarang, terdapat fenomena di mana karyawan dengan rentang usia yang sangat berbeda, seperti karyawan A berusia 54 tahun dan karyawan B berusia 25 tahun, ditempatkan pada posisi teknisi yang memiliki beban kerja fisik tinggi. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, khususnya bagi karyawan yang secara biologis mengalami penurunan kemampuan fisik, sehingga berdampak pada ketidakmampuan dalam memenuhi target kerja yang telah direncanakan. Meskipun demikian, penelitian oleh Utami et al. (2023) menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini bertolak belakang dengan temuan Klaas et al. (2021) yang menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain penempatan kerja, gaya kepemimpinan juga merupakan faktor determinan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, yang secara etimologis berasal dari kata "pemimpin" sebagai individu dan "kepemimpinan" sebagai aktivitas, mencerminkan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya (Jopanda, 2021). Menurut Busro (2018), gaya kepemimpinan adalah pendekatan strategis yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan dan memotivasi karyawan agar melaksanakan tugas sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, dan efektivitasnya sangat tergantung pada kemampuan pemimpin

dalam menyesuaikan pendekatan dengan dinamika organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat berdampak langsung terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, karena setiap pemimpin cenderung memiliki karakteristik dan strategi kepemimpinannya sendiri.

Setiap organisasi memiliki karakteristik unik dan pendekatan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusianya. Di PT Rentokil Initial Semarang, ditemukan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan dan perhatian menyeluruh terhadap seluruh karyawan. Kepemimpinan dalam perusahaan ini cenderung bersifat subjektif, di mana perhatian pimpinan lebih banyak diberikan berdasarkan preferensi personal seperti kesukaan (like) atau ketidaksukaan (dislike), daripada pertimbangan kinerja objektif. Kondisi ini berdampak pada fluktuasi kinerja karyawan, di mana individu yang memperoleh perhatian lebih dari pimpinan menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan, sementara yang tidak mendapat perhatian mengalami penurunan motivasi dan produktivitas.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinambela dan Lestari (2021), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Namun demikian, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Jopanda (2021), yang menyimpulkan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Untuk mencapai kinerja maksimal yang mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan, penting untuk memperhatikan aspek rotasi kerja, penempatan kerja yang sesuai, serta penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan adil. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai "Pengaruh Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Rentokil Initial Semarang."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan secara umum sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Semarang?
2. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Semarang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Semarang?
4. Bagaimana pengaruh simultan rotasi kerja, penempatan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan, tujuan dari penelitian ini dirumuskan untuk:

1. Menguji dan Menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rentokil Initial Semarang.
2. Menguji dan Menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rentokil Initial Semarang.
3. Menguji dan Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Rentokil Initial Semarang.
4. Menguji dan Menganalisis pengaruh simultan rotasi kerja, penempatan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Rentokil Initial Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Perusahaan

   Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam mengidentifikasi serta mengevaluasi berbagai faktor yang berperan dalam menunjang kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif terkait rotasi kerja, penempatan kerja, dan gaya kepemimpinan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2. Manfaat bagi Peneliti

   Penelitian ini memberikan manfaat teoretis bagi peneliti dengan memperkaya wawasan serta pemahaman mendalam mengenai determinan kinerja karyawan dalam konteks organisasi, sekaligus menjadi landasan untuk pengembangan studi lanjutan di bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

3. Manfaat bagi Akademik

   Secara akademik, penelitian ini berpotensi menjadi referensi bagi pengembangan studi-studi sejenis, khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan acuan dalam penyusunan karya ilmiah serta memberikan kontribusi dalam memperluas literatur yang tersedia bagi kalangan akademisi dan mahasiswa.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merujuk pada atribut atau karakteristik dari suatu variabel yang memiliki variasi tertentu dan ditentukan secara eksplisit oleh peneliti untuk diukur serta dianalisis dalam konteks penelitian. Dalam studi ini, definisi operasional dari masing-masing variabel dijabarkan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

   Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan kontribusi nyata seorang karyawan terhadap tujuan organisasi (Prayudi, 2020).

2. Rotasi Kerja

   Rotasi kerja merupakan suatu kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan dengan memindahkan karyawan dari satu posisi atau fungsi ke posisi lainnya. Rotasi ini bertujuan untuk pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, serta adaptasi terhadap dinamika organisasi (Hapsari dalam Sulastri & Wulandari, 2023).

3. Penempatan Kerja

   Penempatan kerja mengacu pada proses penugasan individu dalam suatu posisi atau jabatan berdasarkan kecocokan antara kompetensi, keterampilan, dan karakteristik pribadi dengan kebutuhan pekerjaan. Penempatan yang tepat diyakini mampu meningkatkan efektivitas kerja (Sely & Sulistyowati, 2022).

4. Gaya Kepemimpinan

   Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku, sikap, serta pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan karyawan agar bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi (Parashakti & Setiawan, 2019).

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan penulis dalam penelitian ini guna mempermudah pembahasan dalam penelitian ini. Adapun sistematika penulisan dan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bagian ini diawali dngan latar belakang permasalahan dalam penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penelitian

BAB II : Landasan Teori

Bagian ini berisikan kajian pustaka pendukung penelitian dan acuan penulisan, selain itu berisi tentang penelitian terdahulu , kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : Metode penelitian

Bagian ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, teknik sampel, teknik pengambilan data, dan teknik anlisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bagian ini berisi ciri - ciri lokasi penelitian termasuk populasinya, yang merupakan lingkungan fisik, karakteristik dari obyek yang diteliti serta memaparkan data dan menganalisis data secara statistik.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bagian ini berisi temuan – temuan penelitian berdasarkan hasil penelitian dan peryataan saran teoritis tentang apa yang perlu diteliti lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Serta saran praktis yang terkait dengan pernyataan penerapan ilmu pengetahuan terkait.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Setyo Widodo & Yandi (2022), kinerja dapat dipahami sebagai fungsi dari kemampuan dan motivasi individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya, yang seharusnya mencakup tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Sementara itu, Setyorini & Noviandari (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja individu yang terintegrasi dengan manajemen organisasi secara keseluruhan, di mana pencapaian tersebut dapat diukur melalui bukti yang akurat dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam pandangan Firjatullah et al., (2023), kinerja merupakan hasil atau capaian yang dicapai oleh suatu organisasi atau kelompok, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang selaras dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab individu dalam mencapai visi dan misi organisasi, serta mematuhi ketentuan yang berlaku tanpa melanggar hukum, moral, dan etika. Lebih lanjut, Hidayat et al., (2020) menekankan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang tercapai dari tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan organisasi, yang mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian sasaran yang diinginkan.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang didapatkan oleh seorang pekerja dinilai dari kuantitas dan kualitas dalam mengemban tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan dari suatu kelompok atau organisasi.

b. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Yuli (2019), tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

   Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi masing-masing individu dalam organisasi, yang memiliki manfaat signifikan dalam menentukan jumlah serta jenis kompensasi yang sesuai dengan hak setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

   Penilaian kinerja juga berfungsi sebagai sarana untuk mendukung pengembangan karyawan. Melalui evaluasi ini, karyawan dengan kinerja rendah dapat diberikan kesempatan untuk mengikuti program pengembangan, baik berupa pendidikan maupun pelatihan, guna meningkatkan kualitas kerjanya.

3) Pemeliharaan sistem

   Tujuan dari pemeliharaan sistem penilaian kinerja adalah untuk memberikan manfaat bagi perusahaan, antara lain dalam hal evaluasi

pencapaian tujuan individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, serta identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi. Selain itu, sistem ini juga berperan penting dalam melakukan audit terhadap sistem sumber daya manusia yang ada.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja berfungsi sebagai dasar untuk tindak lanjut terkait posisi pekerjaan karyawan di masa depan, dengan menyediakan data yang relevan untuk pengambilan keputusan mengenai karier dan pengembangan karyawan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Onsardi & Arianto, 2020) ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1) Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan ini atau *ability* yang dimaksud adalah kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Dalam hal ini dimana IQ dan pendidikan seseorang yang memadai didalam suatu jabatan yang dierikan dari organisasi maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai atau karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi dapat terbentuk dari sikap seorang pekerja dalam menghadapi situasi dalam bekerja. Motivasi ini merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga berdasarkan kondisi mental pekerja yang dapat mendorong diri pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara dalam Jopanda (2021) adalah :

1) Faktor Individu

Secara psikologis, setiap individu yang normal memiiliki integritas yang tinggi antara psikis dan fisik. Dari psikis dan fisik yang stabil itulah memperoleh konsentrasi yang timbul pada diri manusia. Konsentrasi yang baik adalah modal utama setiap individu mampu mengelola dan mengatur potensi dirinya secara optimal dalam melakukan kegiatan setiap harinya.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai tujuan dan prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi ini antara lain adalah jabatan atau karier yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, dan juga fasilitas yang memadai.

d. Indikator- Indikator Kinerja

Menurut Prayudi (2020) adapun indikator yang menentukan kinerja karyawan ada beberapa hal yaitu :

1) *Quality* (kualitas)

   Kualitas merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan, atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity* (kuantitas)

   Kuantitas adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan. Kuantitas dapat dilihat dari kecepatan kerja pegawai dalam bentuk jumlah yang dihasilkan

3) *Timeliness* (ketepatan waktu)

   Ketepatan waktu merupakan sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain, serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4) *Effectiveness* (efektifitas)

   Efektivitas merupakan sejauhmana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, serta material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) *Need for supervision* (pengawasan)

Pengawasan merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor atau atasan untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

2. Rotasi Kerja

a. Pengertian Rotasi Kerja

Menurut Suparno (2019) rotasi kerja merupakaan perputaran jabatan yang dilakukan secara horisontal tanpa menimbulkan perubahan pendapatan atau gaji dengan tujuan menambah pengetahuan seseorang serta menghindari kejenuhan. (Mathis dalam Suparno, 2019) mengemukakan bahwa rotasi kerja adalah proses pemindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaa yang lain dimana suatu organsasi melakukan rotasi yang tidak terencana dan jadwal yang terelaborasi. Sedangkan menurut (Hasibuan dalam Rozi et al., 2022) rotasi pekerjaan merupakan perubahan jabatan atau posisi kerja baik secara vertikal atau horisontal dalam suatu organisasi untuk menambah kesegaran dalam berkerja serta dapat menambah pengalaman dan keterampilan pegawai. Sedangkan menurut (Harsani et al., 2022) rotasi kerja yaitu memutar atau menggilir penempatan pejabat struktural maupun fungsional dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang berupaya untuk meningkatkan karir sehingga terjadi roda perputaran perusahaan yang berjalan dengan baik.

Dari ulasan diatas dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja merupakan perputaran jabatan yang dilakukan secara vertikal atau horisontal yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan demi menurunkan tingkat kejenuhan karyawan dan meningkatkan keterampilan karyawannya.

b. Tujuan Rotasi Kerja

Menurut Wahyudi (dalam Maulana & Krinawati, 2021) ada beberapa tujuan sebuah organisasi atau perusahaan melakukan rotas kerja, antara lain:

1) Pengembangan karir

   Pengembangan karir disini yang dimaksud adalah untuk mendorong atau merangsang tenaga kerja agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti pula bahwa mereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi.

2) Menciptakan keseimbangan kerja

   Artinya adalah menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil.

3) Menghilangkan kejenuhan

   Apabila seorang tenaga kerja terus menerus dari tahun ke tahun memegang jabatan yang sama, maka akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang akibatnya sangat berbahaya. Kebosanan dan kejenuhan akan menimbulkan tenaga kerja yang bersangkutan terjebak pada rutinitas kerja

dan menurunkan gairah serta semangat kerjanya. Untuk itu perlu terus diupayakan adanya penyegaran.

4) Memberikan imbalan

Artinya bahwa Suatu rotasi kerja yang dilakukan dapat dipergunakan untuk memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada tenaga kerja yang berprestasi.

c. Karakteristik Rotasi Kerja

Menurut Megantara (dalam Helena Carolinda Dua Mea, 2022) ada 5 karakteristik dari rotasi kerja, yaitu dijelaskan :

1) Pengembangan keahlian

Rotasi membuat karyawan jadi berlomba-lomba untuk meningkatkan keahlian dan memperoleh pengetahuan baru, dengan tujuan mempersiapkan karyawan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dengan mengemban tanggung jawab yang lebih besar dari pekerjaan sebelumnya.

2) Karyawan memahami keahlian khusus

Rotasi juga dapat menghasilkan karyawan yang dapat menguasai keahlian khusus dimana tidak harus diperoleh dari program pelatihan.

3) Berlaku pada semua level

Rotasi diperuntukan kepada semua karyawan dengan berbagai tingkatan struktur dan masa kerja karyawannya. Rotasi tidak hanya dilakukan berdasarkan kedekatan.

4) Berhubungan dengan proses manajemen karir

Maksudnya ialah rotasi ini memungkinkan untuk para karyawan atau pekerja baru dalam merencanakan karirnya untuk kedepan dan lebih tinggi, tidak hanya monoton.

5) Memberi kesempatan yang sama setiap karyawan

Rotasi memungkinkan setiap karyawan terlibat dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan pada unit-unit atau departemen tempat mereka dipindahkan.

d. Indikator Rotasi Kerja

Menurut Hapsari (dalam Sulastri & Wulandari, 2023) indikator rotasi kerja ada beberapa yang dapa dijelaskan yaitu sebagai berikut :

1) Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai tolak ukur dilakukan rotasi jabatan, karena pengalaman pegawai akan mempengaruhi dengan hasil kerja pegawai. Apabila pegawai tidak memiliki pengalaman, maka pegawai tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan baru.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu poin utama untuk mengetahui layak dan tidaknya rotasi jabatan. Apabila pegawai memiliki prestasi kerja kurang baik, maka pegawai tersebut akan di ragukan oleh organisasi untuk melakukan suatu pekerjaan. Namun sebaliknya, jika prestasi yang diperoleh karyawan di pekerjaan sebelumnya hasilnya memuaskan perusahaan maka akan cepat di rotasi.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan salah satu poin utama dikarenanakan pegawai tidak memiliki rasa tanggung jawab yang baik, maka pegawai tersebut akan diragukan kemampuananya ketika menduduki jabatan yang baru. Tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan dan hasil akhir dari apa yang pekerja lakukan akan menjadi pertimbangan perusahaan untuk melakukan rotasi kerja.

4) Kejenuhan

Kejenuhan kerja merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua. Karyawan yang mengalami kejenuhan kerja akan merasakan energi dan minat yang berkurang terhadap pekerjaan mereka. Mereka pun merasakan kecemasan emosional, apatis, depresi, terganggu dan bosan serta selalu merasakan kegagalan di setiap

aspek terhadap lingkungan pekerjaan, rekan kerja dan bereaksi negatif terhadap masukkan dari orang lain.

3. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan strategis yang melibatkan penugasan pegawai pada posisi atau jabatan tertentu, yang diambil berdasarkan keputusan atasan atau manajer lini. Menurut Nurjaman (dalam Putri, 2022), penempatan kerja mencerminkan proses di mana sebagian besar keputusan mengenai posisi baru seorang pegawai diambil oleh pihak manajerial, yakni atasan langsung. Alwi & Sugiono (2020) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah tindak lanjut dari proses seleksi, yang bertujuan menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan yang sesuai dan memberikan wewenang untuk melaksanakan tugas di posisi tersebut. Berbeda dengan pandangan Utami et al., (2023), yang menyebutkan bahwa penempatan kerja mencakup kebijakan manajerial dalam menentukan posisi atau jabatan melalui mekanisme promosi, demosi, atau pemutusan hubungan kerja. Arifuddin (2021) menambahkan bahwa penempatan kerja adalah keputusan yang diambil oleh kepala badan atau departemen kepegawaian untuk menentukan apakah seorang pegawai layak diangkat pada suatu jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan pengalaman, keterampilan, atau kualifikasi yang dimiliki.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan sebuah kebijakan strategis yang bertujuan untuk menugaskan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki, dengan prinsip dasar "orang yang tepat di tempat yang tepat.".

b. Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Serlina, 2023) penempatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dibawah ini :

1) Faktor pengalaman

   Merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang dialami sebelumnya oleh karyawan sehingga mendapatkan pertimbangan dalam penempatan karyawan.

2) Faktor kesehatan fisik dan mental

   Kondisi stabil dan prima dari fisik karyawan serta mental yang kuat dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya

3) Faktor usia

   Faktor ini perlu dipertimbangan dalam penempatan kerja karena untuk menghindari daya cipta yang diperoleh dari pegawainya dalam mengerjakan perintah yang dibebankan kepada pekerjanya.

4) Faktor status perkawinan

Faktor ini merupakan salah satu faktor penting dalam penempatan kerja karena perusahaan bisa memberikan dan memahami status perkawinan pekerjanya untuk mendukung kinerjanya.

c. Jenis Penempatan Kerja

Menurut Setiari (2023) penempatan kerja tidak hanya berlaku untuk karyawan baru saja namun juga karyawan lama perlu penempatan kerja yang sesuai, maka dijelaskan ada beberapa jenis dari penematan kerja adalah :

1) Berdasarkan Promosi

Banyak diketahui bahwa promosi adalah pemindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar. Pertimbangan promosi karyawan di perusahaan bisa dilihat dari jasajasa atau loyalitas pekerja selama diberikan tanggung jawab pekerjaan itu. Selain itu pertimbangan dari sisi perbandingan dari masa kerja yang sudah layak untuk dipromosikan serta dorongan dari perusahaan untuk mengembangkan potensi karyawan.

2) Berdasarkan Alih tugas

Penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama pada satuan kerja baru. Bentuk lainnya adalah alih tempat, yaitu melakukan

pekerjaan yang sama atau sejenis dengan penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama.

3) Berdasarkan Demosi (penurunan jabatan)

Berdasarkan pertimbangan, karyawan mengalami penurunan pangkat, jabatan, penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil, hal ini dapat disebabkan oleh: Penilaian negatif karena prestasi kerja yang kurang, ataupun tidak memuaskan, dan perilaku karyawan yang disfungsional, seperti kemangkiran, korupsi, kolusi dan melanggar peraturan yang berlaku.

d. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Sely & Sulistyowati (2022) penempatan kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

1) Penempatan berdasarkan kesehatan fisik dan mental

Pada penempatan ini memperhatikan kondisi kesehatan fisik dan mental dari karyawan, apakah karyawan mampu mengerjakan tugas yang ditanggungjawabkan kepadanya dengan kondisi kesehatan fisik dan mental yang berbeda-beda tiap individu.

2) Penempatan berdasarkan usia

Penempatan ini mempertimbangan faktor usia dengan tujuan untuk menghindari menurunnya daya cipta yang diperoleh dari pekerja yang bersangkutan. Sebaiknya, karyawan dengan usia lanjut/tua ditempatkan

pada posisi yang tidak membutuhkan tanggungjawab fisik yang berat. Namun untuk yang usia muda lebih mudah diempatkan di posisi manapun karena fleksibel.

3) Penempatan berdasarkan pendidikan

Penempatan ini dijalankan berdasarkan tingkatan pendidikan dari pekerjanya, dan dilihat dari sisi tingkatan akademisnya.

4) Penempatan berdasarkan status perkawinan

Dalam hal pekerjaan, status perkawinan juga sangat penting untuk penempatan kerja. Karena atasan atau personalia akan dapat memahami status perkawinan dan menjadi pertimbangan untuk penempatan kerjanya.

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (dalam Erlando, 2023) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sesorang yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Munandar (2018) gaya kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok yang memuat tiga implikasi penting, yaitu melibatkan orang lain, mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok, serta kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Hersey dan Blachard (dalam Rompas[l] et al., 2018) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pada saat seseorang mencoba untuk mempengaruhi orang lain dan mereka menerimanya. Purwanto et al., (2020) memberikan penjelasan tentang gaya kepemimpinan merupakan upaya seorang atau pengaruh sosial dimana pemimpin mencari sukarela partisipasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses dimana seorang pemimpin mengarahkan atau mempengaruhi orang lain berdasarkan kepribadian dan prinsipnya guna memncapai tujuan organgisasi/perusahaannya.

b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Tambunan (2020) ada berbagai jenis gaya kepemimpinan yang dapat dijabarkan yaitu sebagi berikut :

1) Kepemimpinan otokratis

   Merupakan kepemimpinan yang memusatkan kuasa dan kepuasan diatas dirinya sendiri. Pemimpin ini berwenang penuh atas tanggung jawabnya namun tidak mau menerima kritik, saran, pendapat, dan keputusan dari orang lain.

2) Kepemimpinan militeristis

   Merupakan kepemimpinan yang sangat melibatkan bawahannya, karena atasan memberikan perintah dan yang menggerakkan atas perintah tersebut

adalah bawahannya atau pekerjanya. Pemimpin pada tipe ini terlalu menjaga wibawa dan jabatannya sehingga ingin selalu dihormati dan disegani oleh bawahannya.

3) Kepemimpinan paternalistik

   Pemimpin ini menganggap bahwa melalui kepemimpinannya akan menjadi harapan bagi para pengikut atau bahwahannya. Dimana pemimpin ini biasanya merupakan orang yang dituakan atau dihormati berdasarkan golongan atau kasta.

4) Kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan yang mendesentralisasi wewenang. Ia akan terus melibatkan para anggotanya untuk bekerja bersama-sama dengan pemimpin tersebut.

5) Kepemimpinan *Laisse Faire*

   Gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.

6) Kepemimpinan bebas-kendali

   Kepemimpinan yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri. Pemimpin hanya memainkan peran kecil serta hanya memikirkan terlebih dahulu akan kebutuhannya sendiri. Jenis kepemimpinan ini kurang efektif dalam menjalankan organisasi yang menghadapi persaingan.

7) Kepemimpinan kharismatik

Merupakan gaya kepemimpinan yang diasumsikan sebagai suatu karakter individual dari pemimpin dengan daya tarik interpersnal untuk memperoleh dukungan dan penerimaan.

8) Kepemimpinan demokratis

Merupakan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Pemimpin tersebut berupaya untuk mengajari dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitas dari para bawahannya.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Parashakti & Setiawan (2019) dalam upaya mempengaruhi individu atau kelompok ada 4 hal indikator dalam gaya kepemimpinan :

1) Karisma

Sikap seorang pemimpin yang mampu memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan kepada organisasi yang dipimpin.

2) Inspirasi

Seseorang yang mampu mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.

3) Simulasi intelektual

Stimulasi ini menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.

4) Memperhatikan karyawan secara individu

Dalam hal ini seorang pemimpin bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, dan menasehati seluruh karyawannya secara adil.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat latar belakang dan landasan teori, maka disajikan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa orang sebagai bahan pertimbangan penelitian, hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

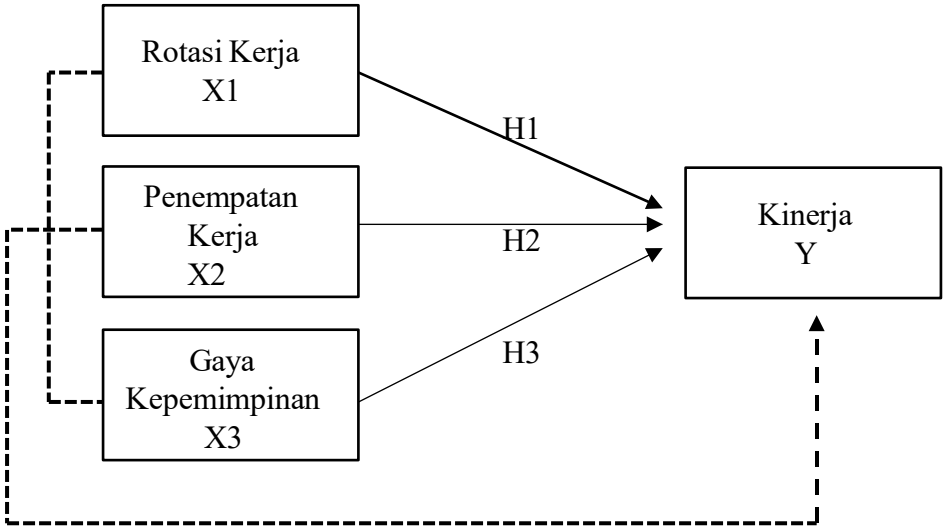
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul	Metode	Hasil
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). (Prayudi, 2020)	Analisis jalur (*path analysis*)	Nilai rata-rata variabel (*grand mean*) sebesar 4,04 artinya kepemimpinan tepat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional Dilihat dari total mean (*grand mean*) sebesar 4,26 artinya mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dilihat dari nilai mean variabel (*grand mean*) Y2 yaitu sebesar 4,20, artinya mayoritas responden berkinerja baik.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Sinambela & Lestari, 2021)	Penelitian asosiatif	Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki peran signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel bebas pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu. (Onsardi & Arianto, 2020)	Teknik sampling jenuh	Variabel Rotasi dan Mutasi kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.840 atau 84% terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.16 atau 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.
Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik, Rotasi Kerja, Karakteristik Demografi terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. (Harsani et al., 2022)	Penelitian asosiatif	Berdasarkan dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja non fisik, rotasi kerja, dan karakteristik demografi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat.
Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kota Bandung. (Auliya & Adji, 2023)	Kuantitatif deskriptif	Hasil olah data yang dilakukan menggunakan uji parsial terdapat hitung 11,330 dan signifikan 0,000 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hasil signifikan yang baik. Dimana adanya hubungan antara rotasi pekerjaan pada kinerja pegawai yang searah artinya bahwa semakin terarahnya perusahaan dalam melakukan penempatan rotasi kerja terhadap pegawainya maka kinerja pegawaipun akan semakin meningkat begitupun sebaliknya.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan penjelasan sementara terhadap suatu kondisi yang menjadi objek permasalahan penelitian. Kerangka pikir ini disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan. Dalam hal ini kerangka pikir adalah suatu argumentasi atau pendapat dalam merumuskan hipotesis. Untuk merumuskan hipotesis, kerangka pikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif).



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

Parsial ——————————→

Simultan ----------

Keterangan :

Y = variabel dependen Kinerja

X1 = variabel independen Rotasi Kerja

X2 = variabel independen Penempatan Kerja

X3 = variabel independen Gaya Kepemimpinan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan maslah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah berbentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada teori yang relevan dan belum berdasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji secara empiris (Sari, 2018).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

H_{O1}: Tidak ada pengaruh antara rotasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Semarang.

Ha_1: Ada pengaruh antara rotasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Semarang.

Ho_2: Tidak ada pengaruh penempatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Semarang.

Ha_2: Ada pengaruh antara penempatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Semarang.

Ho_3: Tidak ada pengaruh antara gaya kepeimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Semarang.

Ha_3: Ada pengaruh antara gaya kepeimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Semarang.

Ho_4: Tidak ada pengaruh secara simultan antara rotasi kerja, penempatan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Semarang.

Ha_4: Ada pengaruh secara simultan antara rotasi kerja, penempatan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Rentokil Initial Semarang.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

Menurut Alwi & Sugiono (2020) metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Menurut Alwi & Sugiono (2020), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh rotasi kerja (X_1), penepatan kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang telah ditetapkan oleh penelitian yaitu PT Rentokil Initial Semarang yang beralamat di Kawasan Industri Candi, Jl. Candi II Blok D15, Purwoyoso, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang Jawa Tengah 50184.

Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut berdasarkan pengamatan dan terdapat permasalahan pengaruh rotasi kerja, penempatan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Menurut Alwi & Sugiono (2020) variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Ada 2 variabel yang biasa digunakan untuk penelitian, 2 variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (variabel independen)

   Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Rotasi Kerja (X_1), Penempatan Kerja X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3).

2. Variabel Terikat (variabel dependen)

   Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Kinerja (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala likert
Rotasi kerja (X_1)	1. Pengalaman 2. Prestasi kerja 3. Tanggungjawab 4. Kejenuhan Hapsari (dalam Sulastri & Wulandari, 2023)	Skala likert 1-5

Penempatan kerja (X_2)	1. Penempatan berdasarkan kesehatan fisik dan mental 2. Penempatan berdasarkan usia 3. Penempatan berdasarkan pendidikan 4. Penempatan berdasarkan status perkawinan (Sely & Sulistyowati, 2022)	Skala likert 1-5
Gaya kepemimpinan (X_3)	1. Karisma 2. Inspirasi 3. Simulasi intelektual 4. Memperhatikan karyawan (Parashakti & Setiawan, 2019)	Skala likert 1-5
Kinerja (Y)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Pengawasan (Prayudi, 2020)	Skala likert 1-5

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiono (2019), populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang mencakup subjek atau objek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Sementara itu, Margono (2019) menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan data yang menjadi fokus perhatian dalam suatu ruang lingkup dan waktu tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Sampel, di sisi lain, adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam konteks

penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Rentokil Initial Semarang yang berjumlah 110 orang. Teknik sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sensus, yang mengacu pada metode pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen dalam populasi untuk diselidiki satu per satu. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Rentokil Initial Semarang.

E. Sumber dan Jenis Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2019) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam peneltian ini, yaitu :

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbantuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang dipengaruhi variabel terikat dan memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif penelitian ini diambil dari identitas responden berdasarkan (umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitaif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang menggunkan uji validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan F.

Dalam penelitian ini penulis memakai data kualitatif dan data kuantitatif karena untuk menjabarkan karakteristik variabel dan menemukan keterkaitan antar variabel penelitian.

2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data penelitian ini diperoleh dari responden memalui penyebaran kuesioner.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian. Dalam penelitian ini penulis memakai sumber data primer.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Peneliti memperoleh data yang diperlukan dengan teknik mengajukan pertanyaan/pernyataan secara tertulis disertai dengan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Pengajuan pertanyaan/pernyataan dengan membagikan kuesioner.Alat ukur atau instrumen penelitian yang dipakai dalam penlitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

Hasil dari kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert,* dimana setiap pertanyaan mempunyai alternatif yang memiliki bobot jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.2

Alat Ukur

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

Sumber : Data diolah untuk penelitian ini

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpilan, pemilihan, pengelolaan, dan penyimpanan informasi dalam berbagai bidang yang berupa bukti atau keterangan yang dapat disajikan dalam bentuk dokumen, tulisan, gambar, audio

dll. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada, data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder. Seperti halnya sejarah singkat, visi dan misi, data jumlah karyawan dan struktur organisasi. Dokumentasi dalam penelitian ini dipakai untuk mengumpulkan data dan ditelaah.

3. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini kajian pustaka diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, buku-buku teori dan hasil penelitian terdahulu lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahap krusial yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Proses ini meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel yang relevan serta kategori responden, diikuti dengan tabulasi data untuk setiap variabel yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif dengan pendekatan berbasis statistik. Proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memfasilitasi perhitungan statistik. Sebelum instrumen penelitian digunakan dalam analisis lebih lanjut, langkah

pertama yang dilakukan adalah uji kelayakan instrumen. Selanjutnya, data yang diperoleh melalui instrumen yang telah teruji dianalisis lebih lanjut untuk menghasilkan temuan yang valid, dan akhirnya, dilakukan pengujian hipotesis guna menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas (kesahihan) digunakan untuk mengukur valid (sah) tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa Instrumen yang valid berarti alat ukur yang diunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid tidaknya suatu item, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi *product moment* (r) dengan nilai hitung kritisnya. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid.
2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Dimana r dapat diperoleh dengan rumus (Sugiyono, 2015) sebagai berikut:

$$r = \frac{N\ (\sum XF - \sum X.\ ZF)}{\sqrt{[(N\ Ó\ X^2 - (\sum F)^2\ ][N\sum F^2 - (\sum F)^2]}}$$

Keterangan :

N = Banyaknya variabel

X = Skor item x

Y = Skor item y

$\sum X$ = Jumlah skor items

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat skor total

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menentukan kesahihan (r_{hitung}) harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi *product moment* (r_{tabel}) pada taraf 5%. Bila angka korelasi yang diperoleh berada di bawah angka kritis berarti hasilnya tidak sah atau valid. Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument atau alat ukur peneliti.

Tabel 3. 3
Tabel Uji Validitas Data

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	X1.1	0.913	0.632	0,000	Valid
	X1.2	0.938	0.632	0,000	Valid
	X1.3	0.938	0.632	0,000	Valid
	X1.4	0.938	0.632	0,000	Valid
	X1.5	0.774	0.632	0,009	Valid
	X1.6	0.860	0.632	0,001	Valid

	X1.7	0.860	0.632	0,001	Valid
Penempatan kerja (X2)	X2.1	0.894	0.632	0,000	Valid
	X2.2	0.894	0.632	0,000	Valid
	X2.3	0.971	0.632	0,000	Valid
	X2.4	0.772	0.632	0,009	Valid
	X2.5	0.821	0.632	0,004	Valid
	X2.6	0.772	0.632	0,009	Valid
	X2.7	0.971	0.632	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0.865	0.632	0,001	Valid
	X3.2	0.969	0.632	0,000	Valid
	X3.3	0.796	0.632	0,006	Valid
	X3.4	0.865	0.632	0,001	Valid
	X3.5	0.865	0.632	0,001	Valid
	X3.6	0.865	0.632	0,001	Valid
	X3.7	0.969	0.632	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.941	0.632	0,000	Valid
	Y.2	0.802	0.632	0,005	Valid
	Y.3	0.805	0.632	0,005	Valid
	Y.4	0.941	0.632	0,000	Valid
	Y.5	0.919	0.632	0,000	Valid
	Y.6	0.805	0.632	0,005	Valid
	Y.7	0.941	0.632	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0.772 – 0.971 tampak bahwa r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan r_{tabel} = 0,632 Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kestabilan dan kosentrasi skala pengukuran. Data yang diperoleh harus menunjukkan hasil yang stabil dan konsistensi bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Untuk mengetahui konsistensi dari data yang dilakukan dengan uji reliabilitas konsistensi internal (Sugiyono, 2015). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban sesorang terhadap pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas menggunakan rumus berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right]$$

Keterangan :

r = Koefesien reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Total varian butir

$\sum t^2$ = Total varian

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS untuk uji statistik *Cronbach Alpha*. Hasil dari uji statistik *Cronbach Alpha* akan menentukan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan terhadap responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Adapun hasil uji reliabilitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25 dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan ketentuan reliability disajikan sebagaimana pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3. 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai *Cronbach Alpha*	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Rotasi Kerja	0,955	0,70	Reliabel
2	Penempatan Kerja	0,947	0,70	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0.953	0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.951	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.4 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*.

2. Korelasi

Korelasi adalah analisis untuk mencari kekuatan hubungan antara dua variabel bila datanya berbentuk interval atau rasio dan apabila sumber data keduanya sama (Sugiyono, 2015). Besarnya angka korelasi ini memiliki pengertian tertentu dengan pedoman sebagai koefisien korelasi berkisar antara 1

sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Interprestasi nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Data sekunder diolah oleh peneliti

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2017) sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (Kinerja Karyawan)

x = Jumlah skor x (*Rotasi Kerja* X_1, *Penempatan Kerja* X_2, Gaya Kepemimpinan X_3)

b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2017) sebagai berikut :

$$RyX^{}_{1}X_2X_3 = \sqrt{\frac{r2XY1+r2YX2+r2XY3-2rYX1\ rYX2\ rYX3\ rX1X2X3}{1-r2X1X2X3}}$$

Keterangan :

$RyX_1X_2X_3$ = korelasi antar variabel X_1, X_2, X_3 secara Bersama-sama dengan variabel Y.

ryX_1 = korelasi X_1 (Rotasi Kerja) dangan Y (Kinerja)

ryX_2 = korelasi X_2 (Penempatan Kerja) dangan Y (Kinerja)

ryX_3 = korelasi X_3 (Gaya Kepemimpinan) dangan Y (Kinerja)

rx1x2x3 = korelasi antara X_1, X_2, X_3

3. Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan model regreasi yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Gozali, 2016). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh dan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel

dependen (Y), apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel.

Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat (Kinerja Y).

X = Variabel bebas (Rotasi Kerja X_1, Penempatan Kerja X_2, dan Gaya Kepemimpinan X_3)

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir *(error)*

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independent. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent variabel dependent (Gozali, 2016).

Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : constant

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Rotasi Kerja

X_2 : Penempatan Kerja

X_3 : Gaya Kepemimpinan

e : error

4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Jika mendekati (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika mendekati nol (0) maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat (Triwinasis, 2013). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Kelemahan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen. Maka nilai R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara

signifikan terhadap variabel dependen. Oleh Karena itu saat mengevaluasi menggunakan nilai *adjusted* R^2 tidak seperti R^2. Nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu varibel independen ditambahkan kedalam model.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (pengujian secara parsial)

Menurut Ghozali, (2016) uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X) secara parsial ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Kegunana dari uji t yaitu untuk menguji apakah variabel Rotasi Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Rentokil Initial. Langkah-langkah melakukan Uji t adalah sebagai berikut :

1.) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 5% uji dua arah, 5% atau (0.05).
   a) Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel.
   b) Ha : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \pm 0$ ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

2.) Menentukan nilai t_{hitung} dengan tingkat signifikansi < 0.05 yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS.

3.) Menentukan nilai t_{tabel} dengan rumus df = n–k–1 dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah

responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.

4.) Kesimpulan

a) Apabila $-t_{tabel} < -t_{hitung}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan Ha ditolak. Artinya rotasi kerja, penempatan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Apabila $-t_{tabel} < -t_{hitung}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan Ha diterima. Artinya rotasi kerja, penempatan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 3.1
Uji t (Parsial)

b. Uji F (Pengajuan secara Simultan)

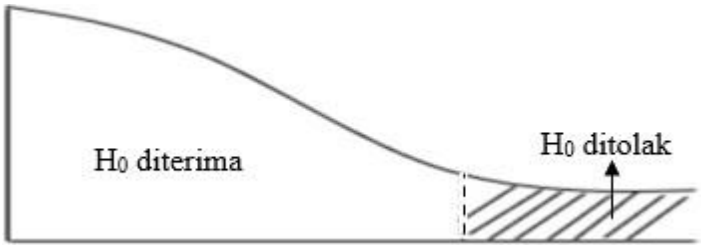
Menurut Ghozali., (2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi bebas (X) secara simultan ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Kegunana dari uji t yaitu untuk menguji apakah

variabel Rotasi Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Rentokil Initial Semarang.

Langkah-langkah melakukan Uji f adalah sebagai berikut :

1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata (α 5% uji satu arah .
   a) Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variable bebas secara simultan terhadap variabel.
   b) Ha : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
2) Menentukan nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi < 0.05 yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS.
3) Menentukan nilai F_{tabel} dengan rumus df = n–k–1 dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.
4) Kesimpulan
   a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat,

b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi > 0.05 maka Ho diterima atau Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.



Gambar 3.2
Uji F (Simultan)

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Obyek Penelitian

PT Rentokil adalah salah satu perusahaan hama yang paling sukses di seluruh dunia, menawarkan jangkauan global yang besar dibandingkan kompetitornya, menyediakan layanan dan solusi inovatif di lebih dari 80 negara dan 1.800 cabang lokal, mempekerjakan spesialis pengendali hama yang berkualitas.

PT Rentokil Initial Semarang, memiliki total karyawan sebanyak 110 orang. PT Rentokil Initial Semarang mencakup beberapa daerah kabupaten-kabupaten di Jawa Tengah.

Didorong oleh inovasi yang berfokus pada pelanggan, solusi pengendalian hama kami menggabungkan strategi preventif dan responsif untuk meningkatkan perlindungan bagi bisnis Anda melalui program pengendalian hama yang konsisten dan berkelanjutan.

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan Pendidikan terakhir. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

a. Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4. 1
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	20-35	73	66%
2	36-50	34	31%
3	Lebih dari 50	3	3%
Jumlah		110	100%

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.1 diatas menunjukkan dari 110 responden berusia 20-35 tahun diperoleh hasil 73 responden (66%), berusia 35-50 tahun diperoleh hasil 34 responden (31%), dan berusia >50 tahun diperoleh hasil 3 responden (3%).

b. Deskripsi respoden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Pria	100	91%
2	Wanita	10	9%
Jumlah		110	100%

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel 4.2 diatas menunjukkan dari 110 responden diperoleh hasil dominan jenis kelamin Pria sejumlah 100 responden (91%), di ikuti jenis kelamin Wanita 10 responden (9%).

c. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMA/SMK	75	68%
2	Diploma	16	15%
3	S-1	19	17%
Jumlah		110	100%

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.3 diatas menunjukkan dari 110 responden berpendidikan SMA/SMK diperoleh hasil 75 responden (68%), berpendidikan Diploma diperoleh hasil 16 responden (15%), dan berpendidikan S1 diperoleh hasil 19 responden (17%).

2. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Rotasi Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2), Gaya

Kepemimpinan (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4. 4
Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		Rotasi Kerja	Penempatan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja
Rotasi Kerja	Pearson Correlation	1	.742**	.703**	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	.742**	1	.703**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.703**	.703**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.730**	.718**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110

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

1) Korelasi sederhana variabel Rotasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,730 yang berarti terdapat tingkat hubungan yang "kuat" antara variabel Rotasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Interpretasi dari koefisien tersebut dapat dilihat pada tabel 3.5 dimana nilai 0,730 terletak diantara 0,60-0,799.
2) Korelasi sederhana variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,718 yang berarti terdapat tingkat

hubungan yang "kuat" antara variabel Penempatan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Interpretasi dari koefisien tersebut dapat dilihat pada tabel 3.5 dimana nilai 0,718 terletak diantara 0,60-0,799.

3) Korelasi sederhana variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,724 yang berarti terdapat tingkat hubungan yang "kuat" antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Interpretasi dari koefisien tersebut dapat dilihat pada tabel 3.5 dimana nilai 0,724 terletak diantara 0,60-0,799.

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Rotasi Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804[a]	.647	.637	2.933

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Penempatan Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,804 artinya hasil "sangat kuat" dengan interpretasi

berada di antara 0,80 – 1,000. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terdapat hubungan "sangat kuat" terhadap variabel Kinerja Karyawan.

d. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji Rotasi Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Rotasi Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.133	2.025		4.017	.000
	Rotasi Kerja	.752	.068	.730	11.087	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dituliskan, $Y= 8.133 + 0.752\ X_{1.}$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif, artinya jika Rotasi Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.752 atau sebaliknya.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Penempatan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.404	2.069		4.062	.000
	Penempatan Kerja	.735	.069	.718	10.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dituliskan, Y= 8.404 + 0.735 X_2. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif, artinya jika Penempatan Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.735 atau sebaliknya.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.829	1.994		4.428	.000
	Gaya Kepemimpinan	.715	.066	.724	10.911	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dapat dituliskan, Y= 8.829 + 0.715 X_3. Jadi dapat di simpulkan bahwa

koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif, artinya jika Gaya Kepemimpinan naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.715 atau sebaliknya.

e. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Rotasi Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.365	1.955		1.722	.088
	Rotasi Kerja	.318	.096	.308	3.310	.001
	Penempatan Kerja	.268	.095	.262	2.808	.006
	Gaya Kepemimpinan	.320	.087	.324	3.687	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Rotasi Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$Y= 3.365 + 0.318\ X_1 + 0.268\ X_2 + 0.320\ X_3$

1) Nilai (*constant*) sebesar 3.365 dapat diartikan bahwa apabila variabel Rotasi Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan (Y), akan mengalami perubahan sebesar 3.365 satu satuan.
2) Koefisien regresi variabel Rotasi Kerja adalah 0.318. Yang berarti bahwa, apabila Rotasi Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan peningkatan satu satuan, yaitu sebesar 0.318 berlaku pula untuk sebaliknya.
3) Koefisien regresi variabel Penempatan Kerja adalah 0.268. Yang berarti bahwa, apabila Penempatan Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan peningkatan satu satuan, yaitu sebesar 0.268 berlaku pula untuk sebaliknya.
4) Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.320. Yang berarti bahwa, apabila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan peningkatan satu satuan, yaitu sebesar 0.320 berlaku pula untuk sebaliknya.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Rotasi Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien

determinasi (*Adjusted R Square)* yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804[a]	.647	.637	2.933

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Penempatan Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungnya adalah sebesar 0.637. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Rotasi Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y), sebesar 63,7% dimana sisanya yaitu sebesar 36,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi α=5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t tabel, dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan

ketentuan df = n –k-1 atau 110-3-1 = 106 sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.659 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.10:

Tabel 4. 11
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.365	1.955		1.722	.088
	Rotasi Kerja	.318	.096	.308	3.310	.001
	Penempatan Kerja	.268	.095	.262	2.808	.006
	Gaya Kepemimpinan	.320	.087	.324	3.687	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

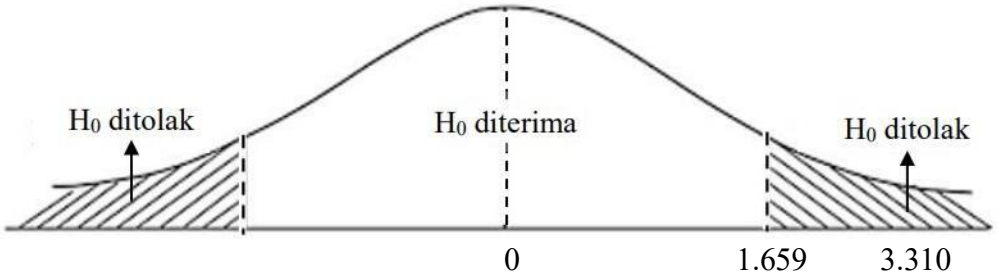
1) Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_O : Tidak ada pengaruh antara Rotasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Ada pengaruh antara Rotasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Rotasi Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.310 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.659 (3.310 > 1.659) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Rotasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), atau dapat dikatakan hipotesis pertama Ha dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak, yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Rotasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4. 1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

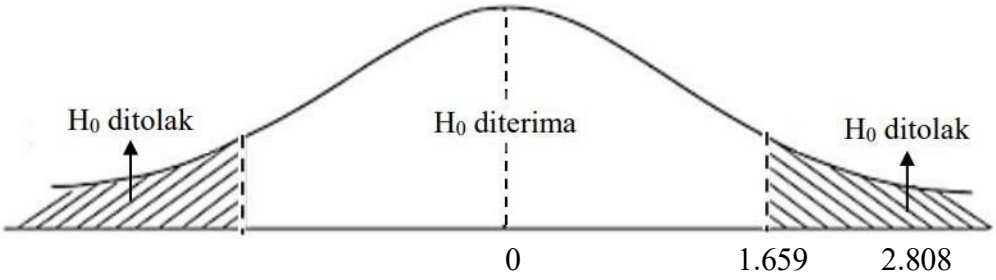
2) Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_O : Tidak ada pengaruh antara Penempatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Ada pengaruh antara Penempatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel Penempatan Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.808 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.659. (2.808 > 1.659) dan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Penempatan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), atau dapat dikatakan hipotesis kedua (Ha) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak, yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Penempatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4. 2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

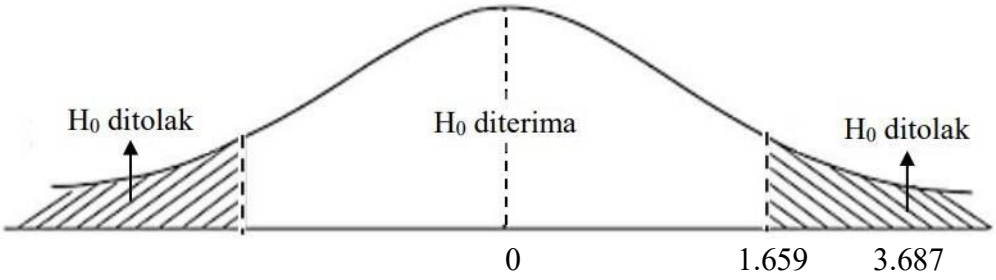
3) Pengujian hipotesis ketiga(H_3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_O : Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_3)terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.687 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.659. (3.687 > 1.659) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (Ha) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak, yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4. 3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = k = 3 dan derajat bebas pembagi (df) = n – k – 1 = 110 – 3 – 1 = 106, sehingga diketahui F tabel sebesar 3.08.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho_4: Tidak terdapat pengaruh antara Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha_4: Terdapat pengaruh antara Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25 dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4. 12
Hasil Uji F (Simultan)

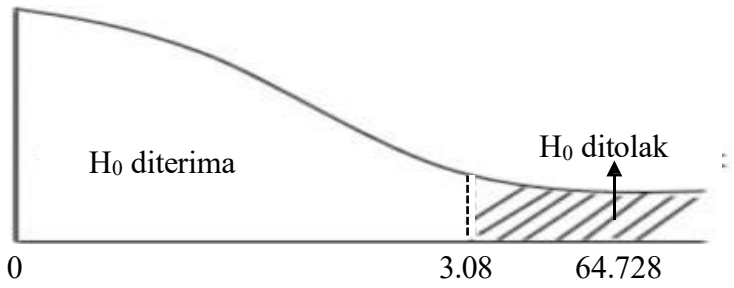
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1670.968	3	556.989	64.728	.000[b]
	Residual	912.132	106	8.605		
	Total	2583.100	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Penempatan Kerja

Berdasarkan sebagaimana tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar 64.728 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 3.08. (64.728 > 3.08) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, Gaya Kepemimpinan secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis (Ha) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.



Gambar 4. 4
Test signifikasi simultan F

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 25 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Rotasi Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.310 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.659 (3.310 > 1.659) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Rotasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Rotasi kerja menurut Hapsari (dalam Sulastri & Wulandari, 2023) adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan subjek pekerja yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi dan tanggungjawab pekerja dalam suatu kondisi tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hapsari & Laura, 2022; Auliya & Adji, 2023; Onsardi & Arianto, 2020) yang menyatakan Rotasi Keja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat rotasi kerja yang diberikan kepada pegawai, kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan rotasi kerja membantu menghindari kebosanan dan memungkinkan pengembangan potensi pegawai dalam pekerjaan. Tujuan dari rotasi kerja adalah untuk memberikan motivasi dan mengurangi kebosanan pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak pada perubahan kinerja pegawai. Selain itu, rotasi kerja juga meningkatkan pengalaman, pemahaman, dan kemampuan pegawai, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Penempatan Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.808 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.659. (2.808 > 1.659) dan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Penempatan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Penempatan kerja adalah pemberian tugas dari perusahaan pada pekerja sesuai dengan kemampuan seseorang dalam mengerjakan berbagai hal (Sely & Sulistyowati, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arpani, 2021) dan (Murtiyoko, 2021) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja yang tepat dapat membantu karyawan menyesuaikan diri dengan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Pelaksanaan sistem penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan. Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal. Dengan kata lain penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.687 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.659. (3.687 > 1.659) dan

nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Gaya kepeminpinan adalah sikap, tindakan atau tingkah laku seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya agar dapat bergerak sesuai intruksi demi menwujudkan tujuan atau visi misi suatu perusahaan (Parashakti & Setiawan, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Prayudi, 2020), dan (Sinambela & Lestari, 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kemampuan untuk memotivasi, memberikan arahan yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan memberikan kinerja terbaik mereka.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar 64.728 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 3.08. (64.728 > 3.08) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, Gaya Kepemimpinan secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui besarnya nilai determinasi (Adjusted R Square) hasil hitungnya adalah sebesar 0.637. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Rotasi Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y), sebesar 63,7% dimana sisanya yaitu sebesar 36,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh Rotasi Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja, dapat disimpulkan bahwa:

1. Rotasi Kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan Kinerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0.730, yang termasuk dalam kategori kuat. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.318, t_hitung sebesar 3.310 yang lebih besar dari t_tabel 1.659, serta nilai signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.
2. Penempatan Kerja juga menunjukkan hubungan yang signifikan dengan Kinerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0.718, yang termasuk dalam kategori kuat. Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.268, t_hitung sebesar 2.808 yang lebih besar dari t_tabel 1.659, dan nilai signifikansi sebesar 0.006 yang lebih kecil dari 0.05, mengindikasikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.
3. Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0.724 yang tergolong kuat. Gaya Kepemimpinan

berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.320, t_hitung sebesar 3.687 yang lebih besar dari t_tabel 1.659, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

4. Secara simultan, Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja, sebagaimana dibuktikan dengan nilai F_hitung sebesar 64.728 yang lebih besar dari F_tabel 3.08, serta nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.
5. Koefisien determinasi (Adj. R2) sebesar 0.637 menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) mampu menjelaskan 63,7% variasi pada variabel Kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Saran untuk Variabel Rotasi Kerja

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, saran yang dapat diberikan adalah:

   a. Perencanaan rotasi yang terstruktur: Perusahaan perlu menyusun jadwal rotasi kerja secara sistematis dengan mempertimbangkan pengalaman kerja,

kompetensi, dan minat karyawan agar rotasi tidak hanya menghindari kejenuhan, tetapi juga meningkatkan keterampilan dan motivasi.

b. Pelatihan sebelum rotasi: Sebelum rotasi dilakukan, karyawan sebaiknya dibekali pelatihan atau orientasi kerja untuk meminimalkan hambatan adaptasi terhadap posisi baru.
c. Evaluasi pasca-rotasi: Manajemen sebaiknya melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan pasca-rotasi untuk menilai efektivitas perpindahan dan menentukan apakah rotasi mendukung peningkatan performa individu maupun tim.
d. Pertimbangan psikologis dan fisik: Dalam menentukan rotasi, perhatikan juga kesiapan mental dan fisik karyawan untuk mencegah burnout atau penurunan semangat kerja akibat tekanan adaptasi.Manajemen PT Rentokil Initial Semarang perlu mempertimbangkan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pengetahuan karyawan dengan penempatan jabatan yang sesuai, untuk memaksimalkan kinerja. Faktor keterampilan kerja harus menjadi prioritas dalam penempatan karyawan.

2. Saran untuk Variabel Penempatan Kerja

Penempatan kerja dalam penelitian ini juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka saran untuk perusahaan adalah:

a. Pemetaan kompetensi individu: Sebelum melakukan penempatan, penting dilakukan pemetaan keterampilan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan

kondisi kesehatan untuk memastikan kecocokan antara karyawan dan posisi kerja.

b. Penyesuaian beban kerja dengan usia: Untuk karyawan yang lebih senior, tempatkan mereka pada posisi yang lebih strategis atau administratif dibandingkan posisi teknis yang membutuhkan tenaga fisik tinggi.
c. Transparansi dan keadilan: Penempatan kerja harus dilakukan secara objektif tanpa adanya praktik diskriminasi atau subjektivitas, sehingga menciptakan rasa keadilan dan meningkatkan motivasi.
d. Pertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja: Faktor seperti status perkawinan atau domisili juga sebaiknya diperhatikan agar penempatan tidak membebani secara sosial dan emosional.

3. Saran untuk Variabel Penempatan Kerja

Penempatan kerja dalam penelitian ini juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka saran untuk perusahaan adalah:

a. Pemetaan kompetensi individu: Sebelum melakukan penempatan, penting dilakukan pemetaan keterampilan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan kondisi kesehatan untuk memastikan kecocokan antara karyawan dan posisi kerja.
b. Penyesuaian beban kerja dengan usia: Untuk karyawan yang lebih senior, tempatkan mereka pada posisi yang lebih strategis atau administratif dibandingkan posisi teknis yang membutuhkan tenaga fisik tinggi.

c. Transparansi dan keadilan: Penempatan kerja harus dilakukan secara objektif tanpa adanya praktik diskriminasi atau subjektivitas, sehingga menciptakan rasa keadilan dan meningkatkan motivasi.

d. Pertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja: Faktor seperti status perkawinan atau domisili juga sebaiknya diperhatikan agar penempatan tidak membebani secara sosial dan emosional.

4. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan Mengenai Pengaruh Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Namun jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka sekiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak tertutup kemungkinan masih ada pernyataan – pernyataan yang belum atau yang kurang sesuai, saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat.

Oikonomia: Jurnal Manajemen, *15*(2), 98–112. https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748

Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, *15*(1), 42–63. https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15(1).1584

Arifuddin. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan. *Jurnal Mirai Manajemen*, *6*(2), 232–244.

Arpani, M. Ricad. 2021. Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir, Dan Penempatan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang

Auliya, W., & Adji, W. H. (2023). Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kota Bandung.

Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, *10*(4), 1114–1123. https://doi.org/10.37606/publik.v10i4.795

Erlando. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi. *JIMS : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *1*(1), 20–30. https://doi.org/10.37531/10.51263/jameb.v7i2

Etik Setyorini, E. S., & Hanifah Noviandari. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, *3*(1), 47–61. https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295

Faris, A., Budiati, Y., & Savitri, F. M. (2024). Pengaruh Modernisasi Administrasi Perpajakan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Account Representative Dengan Mediasi Motivasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Semarang. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, *10*(3), 233–245.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harsani, R. M., Agusdin, & Suryatni, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik, Rotasi Kerja, Karakteristik Demografi terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *JPIn: Jurnal Pendidik Indonesia*, *5*(2), 2022.

Helena Carolinda Dua Mea, M. (2022). Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Flores. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, *20*(2), 33–45. https://doi.org/10.32524/jkb.v20i2.589

Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & Nurhadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, *6*(1), 2597–4084.

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 01–10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426

Jopanda, A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(2), 45–56.

Klaas, Lapian, & Sendow. (2021). Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Area manado. *Jurnal EMBA*, *9*(2), 269–278.

Maulana, A., & Krinawati, D. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang. *Jurnal Manajamen Bisnis Krisnadwipayana (JMBK)*, *9*(2), 2579–7476.

Onsardi, M. S., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, *1*(1), 109–116.

Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasiterhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(1). https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125

Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

(Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, *6*(2), 63–72. http://ejournal.lmiimedan.net

Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Sihite, O. B., & Saifuddin, M. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, *4*(1), 156–179. https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.345

Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *3*(1), 13–18. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675

Rompas[l], G. A. C., Tewal, B., & ... (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal …*, *6*(4). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919

Rozi Djoko Arfiono, Nurul Hidayat, & Isfarudi. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tarakan. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, *9*(2), 184–196. https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.225

Sely, M., & Sulistyowati, A. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Aliansi*, 1–10.

Setiari, I. (2023). Hubungan Penempatan Kerja Karyawan Dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Anyar Putra Ciamis. *Jurnal Media Teknologi*, *9*(2), 152–163. https://doi.org/10.25157/jmt.v9i2.2925

Setiawan, Y. A. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BLUD RSUD Cilacap. *Jurnal EMA*, *8*(1), 53. https://doi.org/10.51213/ema.v8i1.320

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

Pendidikan Dan Kewirausahaan, *10*(1), 178–190. https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pendidikan. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, fan R & D. Bandung: Alfabeta.

Sulastri, N., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Rotasi Jabatan Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, *2*(2), 203–218. https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1663

Suparno. (2019). Rotasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 7(2), 112–120.

Triwinasis. (2013). Analisis regresi dan korelasi dalam penelitian. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 5(1), 45–56.

Utami, P., Purnamasari, E. D., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *4*(1), 26–30. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i1.1135

Utami, S.., Harlie, M., & Zainul, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *10*(1), 45–54. https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13771

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Lampiran Kuesioner

PENGARUH ROTASI KERJA, PENEMPATAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT RENTOKIL INITIAL SEMARANG

Ungaran,..... 2024

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Ungaran GUPPI (UNDARIS), maka saya:

Nama : Bagas Mustaqim

Nim 20510058

Prodi : Manajemen (MSDM)

Judul Skripsi : PENGARUH ROTASI KERJA, PENEMPATAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARAWAN DI PT RENTOKIL INITIAL SEMARANG.

Kuesioner ini diajukan untuk kinerja karyawan di Pt. Rentokil Initial Semarang berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Bagas Mustaqim

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : a. 20- 35 tahun
   b. 36- 50 tahun
   c. lebih dari 50 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria
   b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : SMP
   SMA/SMK
   Diploma
   S-1

PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atau pernyataan berikut ini dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom berikut.

Keterangan :

a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
d. Skor 2 untuk jawabn Tidak Setuju (TS)
e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Kinerja (Y)

No.	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.					
2.	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar.					
4.	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.					
5.	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang tleah ditentukan oleh perusahaan.					
6.	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu.					
7.	Karyawan membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.					

2. Variabel Rotasi Kerja (X_1)

No.	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Rotasi kerja dapat menambah pengalaman kerja.					
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif da efisien.					
3.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab.					
4.	Saya mampu bersaing dengan prestasi yang lebih baik saat di pindahkan ke divisi lain.					
5.	Lamanya waktu bekerja dijadikan pertimbangan perusahaan dalam melakukan kebijakan rotasi.					
6.	Rotasi kerja yang diterapkan mampu mengurangi kejenuhan bekerja.					
7.	Rotasi kerja membuat saya lebih kompeten dalam pekerjaan.					

3. Variabel Penempatan Kerja (X_2)

No.	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pihak perusahaan melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan posisi karyawan.					
2.	Penempatan karyawan dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya.					
3.	Kondisi kesehatan karyawan sangat dibutuhkan untuk membantu proses penempatan kerja yang sesuai.					
4.	Saya merasa atasan sudah mengetahui latar belakang pendidikan terlebih dahulu sebelum ditempatkan.					
5.	Perusahaan menyediakan kesempatan pelatihan dan pengembangan yang adil bagi semua usia untuk mendukung penempatan kerja yang optimal.					
6.	Usia karyawan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan.					
7.	Status perkawinan menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja.					

4. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

No.	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin saya menunjukan tujuan yang strategis dan inspiratif.					
2.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.					
3.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.					
4.	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.					
6.	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.					
7.	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami selama bekerja.					

LAMPIRAN 2. Identitas Responden

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Rasyida	Wanita	20 - 35 tahun	Sarjana - S1
2	Khikmatur	Wanita	20 - 35 tahun	Sarjana - S1
3	Anindhita Putri	Wanita	20 - 35 tahun	Diploma
4	Hestiyunika	Wanita	20 - 35 tahun	Diploma
5	MEIISTIKOMAH	Wanita	20 - 35 tahun	Sarjana - S1
6	Wirantika	Wanita	20 - 35 tahun	Sarjana - S1
7	Khalid khasimiri	Pria	36 - 50 tahun	Diploma
8	Akhmad Safir	Pria	20 - 35 tahun	Sarjana - S1
9	Fola	Wanita	20 - 35 tahun	Diploma
10	Mohan	Pria	20 - 35 tahun	Sarjana - S1
11	Dany kurniawan	Pria	36 - 50 tahun	Diploma
12	Kumbi P Wibowo	Pria	36 - 50 tahun	Diploma
13	Widada	Pria	36 - 50 tahun	Diploma
14	Ardi	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
15	Mafud saefudin	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
16	Arie Widya Wardhana	Pria	36 - 50 tahun	Sarjana - S1
17	Sigit Yuliyanto	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
18	Untung mashuri	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
19	Gilang	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
20	Muhamad arifin	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
21	Anang	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
22	Leo	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
23	Nano setiaji	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
24	Fajar Tri	Pria	20 - 35 tahun	Sarjana - S1
25	Joko listiono	Pria	36 - 50 tahun	Diploma
26	Saputro	Pria	36 - 50 tahun	Sarjana - S1
27	Aldi Nur	Pria	20 - 35 tahun	Sarjana - S1
28	Farasya	Wanita	20 - 35 tahun	Diploma
29	Candra Wijaya	Pria	36 - 50 tahun	Sarjana - S1
30	Ari Wibowo	Pria	36 - 50 tahun	Diploma
31	Mulyadi	Pria	Diatas 50 tahun	Sarjana - S1
32	Supriyadi	Pria	36 - 50 tahun	Sarjana - S1
33	Mulyono	Pria	36 - 50 tahun	Diploma
34	Jundi A	Pria	36 - 50 tahun	Diploma

35	Hakam Ard	Pria	36 - 50 tahun	Sarjana - S1
36	Aris Ardiyanto	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
37	Ilyas	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
38	Edi Subagyo	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
39	Deden	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
40	Aisri Iwan	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
41	Ade	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
42	Khafizin	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
43	Junianto	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
44	Heri S	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
45	Sudaryo	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
46	Lilik Kurniawan	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
47	Dwi Wahyu	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
48	Eko	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
49	Kukuh Prasnowo	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
50	Adi Sukmawan	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
51	ANAM	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
52	SUBEKI	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
53	Ribut Waidi	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
54	Lukman putut	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
55	Luqman Shaleh	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
56	Abdul Zumroni	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
57	ARGO DWI	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
58	Fatikin	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
59	UDIN ARDIYANTO	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
60	Aldi	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
61	Amalia Eva	Wanita	20 - 35 tahun	Sarjana - S1
62	Azis	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
63	Ardian	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
64	SLAMET	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
65	Sugeng	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
66	Alex	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
67	BIMA	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
68	Rian Ardyansyah	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
69	DAFA MAHENDRA	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
70	Tri Haryanto	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
71	Farid maulana	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
72	Maulana	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK

73	Yahya Al	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
74	RUDI	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
75	Rizky Afrizal	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
76	Al Firdaus	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
77	Jumadi	Pria	36 - 50 tahun	Sarjana - S1
78	Andi Arsil	Pria	36 - 50 tahun	Diploma
79	Khoiruddin	Pria	20 - 35 tahun	Diploma
80	Rohadi	Pria	Diatas 50 tahun	Diploma
81	Asadil Alam	Pria	36 - 50 tahun	Diploma
82	Galang Refi	Pria	Diatas 50 tahun	SMA/SMK
83	Dian CH	Wanita	36 - 50 tahun	Sarjana - S1
84	Madyana Himawati	Wanita	36 - 50 tahun	Sarjana - S1
85	Arindri	Wanita	20 - 35 tahun	Sarjana - S1
86	Khaidar	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
87	YUDI PRASETYA	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
88	Farel Arya	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
89	Didin Maulana	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
90	Dedy	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
91	Ahmad Setiaji	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
92	SUNARSO	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
93	Radiman	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
94	TRI PURWANTO	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
95	Agus Wahyudi	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
96	Reza Anggara	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
97	Andi	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
98	Abdi pramono	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
99	Gunawan	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
100	Teguh Suprayitno	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
101	Rifan	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
102	Dwi Saputra	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
103	Yahya	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
104	Yuda Setyawan	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
105	ANWAR	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
106	Denny Wahyu Putra	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
107	HANAN RIFAI	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
108	Fandy Ahmad Saefulah	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK
109	Imam Santoso	Pria	36 - 50 tahun	SMA/SMK
110	Purwo Yuli	Pria	20 - 35 tahun	SMA/SMK

LAMPIRAN 3. Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

ROTASI KERJA (X1)								
No	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	Total
1	5	5	5	5	5	4	4	33
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	5	5	5	5	4	4	32
7	4	4	4	4	5	4	4	29
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	35

PENEMPATAN KERJA (X2)								
No	X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	X2-7	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	5	4	29
5	4	4	4	5	4	4	4	29
6	5	5	5	5	4	5	5	34
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	4	5	5	5	5	5	33
10	5	5	5	5	5	5	5	35

GAYA KEPEMIMPINAN (X3)								
No	X3-1	X3-2	X3-3	X3-4	X3-5	X3-6	X3-7	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	4	4	5	5	33
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	5	5	5	5	4	5	33
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	4	5	5	5	5	34
10	5	5	5	5	5	5	5	35

KINERJA KARYAWAN (Y)								
No	Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7	Total
1	5	4	5	5	5	5	5	34
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	5	4	5	5	4	31
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	4	5	5	4	5	33
10	5	5	5	5	5	5	5	35

LAMPIRAN 4. Tabulasi data 110 Responden

ROTASI KERJA (X1)								
No	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	Total
1	3	4	3	2	5	5	5	27
2	1	2	4	4	3	3	4	21
3	4	4	5	4	4	3	4	28
4	4	5	5	5	4	4	5	32
5	5	5	5	5	4	5	5	34
6	4	4	5	4	4	4	4	29
7	4	5	5	3	5	4	3	29
8	4	5	4	5	5	4	5	32
9	4	4	5	4	5	3	3	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	5	5	2	3	4	3	26
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	2	2	2	2	2	2	2	14
16	5	5	5	5	2	2	4	28
17	5	5	5	5	5	4	4	33
18	5	4	5	4	5	5	4	32
19	3	4	5	3	4	3	3	25
20	4	4	5	5	4	4	4	30
21	3	4	4	3	4	4	4	26
22	3	5	5	3	3	2	2	23
23	4	4	5	4	4	4	4	29
24	4	4	5	5	4	5	5	32
25	2	2	4	2	2	3	3	18
26	1	4	3	4	2	2	3	19
27	4	4	3	4	5	3	4	27
28	2	2	4	4	4	4	2	22
29	5	4	2	4	4	4	4	27
30	1	1	1	2	2	2	2	11
31	2	3	3	4	4	3	5	24
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	1	4	2	3	3	2	2	17
34	2	4	4	2	4	4	4	24

35	4	4	3	3	4	4	4	26
36	4	5	5	4	4	5	5	32
37	4	5	5	4	4	5	4	31
38	5	5	5	3	4	3	3	28
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	5	4	4	5	5	5	5	33
41	4	4	5	4	4	4	4	29
42	5	5	5	4	5	5	4	33
43	5	5	5	5	4	5	5	34
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	5	5	5	4	5	5	4	33
46	4	4	3	4	5	4	5	29
47	4	4	5	4	4	4	5	30
48	4	5	4	4	5	4	5	31
49	4	4	5	5	5	5	5	33
50	4	5	5	5	5	5	5	34
51	5	4	5	5	5	5	5	34
52	4	4	4	4	5	5	5	31
53	5	5	4	4	5	5	5	33
54	5	5	5	5	5	5	5	35
55	4	4	5	5	5	5	5	33
56	4	4	4	4	4	5	4	29
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	5	5	5	4	4	5	4	32
59	4	4	4	4	4	5	5	30
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	4	4	5	4	4	4	4	29
62	3	3	5	3	5	4	4	27
63	4	4	5	3	4	4	4	28
64	4	5	5	5	5	5	5	34
65	5	5	4	5	5	5	5	34
66	4	5	3	4	5	5	5	31
67	5	4	3	4	5	5	5	31
68	5	5	4	5	5	5	5	34
69	3	3	4	4	5	5	4	28
70	3	3	3	3	3	4	3	22
71	4	4	5	5	5	4	4	31
72	5	5	5	5	5	5	5	35

73	5	3	4	3	5	3	4	27
74	5	5	5	5	5	5	5	35
75	5	5	4	4	4	4	4	30
76	3	3	4	2	2	3	3	20
77	3	3	5	5	4	4	3	27
78	4	3	2	4	4	4	5	26
79	4	4	4	4	4	4	4	28
80	4	4	2	3	2	3	4	22
81	3	3	2	2	3	3	4	20
82	2	2	5	4	2	3	3	21
83	5	5	5	5	5	4	4	33
84	5	5	5	5	5	5	5	35
85	5	5	5	4	5	5	5	34
86	4	4	4	5	4	5	5	31
87	5	5	4	5	3	3	3	28
88	2	3	4	2	3	3	4	21
89	4	4	5	2	3	4	4	26
90	5	5	5	4	5	5	5	34
91	4	4	5	5	5	5	4	32
92	5	5	5	5	3	3	3	29
93	5	5	5	3	5	5	5	33
94	5	5	5	4	5	5	5	34
95	5	5	5	4	5	5	5	34
96	5	5	5	5	4	4	4	32
97	3	3	5	4	4	4	3	26
98	2	4	5	2	3	4	3	23
99	5	5	5	4	4	4	4	31
100	5	4	4	5	5	4	5	32
101	4	5	4	5	4	5	5	32
102	4	4	5	5	5	5	5	33
103	5	5	5	5	5	5	5	35
104	5	5	5	5	3	5	5	33
105	5	5	5	5	5	4	3	32
106	5	5	5	5	5	4	5	34
107	5	5	5	5	4	4	5	33
108	4	4	5	4	4	5	5	31
109	5	3	4	5	4	5	5	31
110	5	4	4	3	5	5	5	31

PENEMPATAN KERJA (X2)								
No	X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	X2-7	Total
1	4	4	4	3	4	3	4	26
2	2	2	4	3	2	4	3	20
3	3	3	5	3	3	3	2	22
4	4	5	5	4	5	4	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	4	5	4	4	4	3	29
7	3	3	5	3	3	2	2	21
8	4	3	4	4	3	4	5	27
9	4	5	5	4	4	5	4	31
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	4	5	4	5	3	3	29
13	5	5	5	3	4	4	4	30
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	2	2	2	2	2	2	2	14
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	4	5	3	5	3	3	28
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	5	4	4	5	4	5	31
20	4	5	4	4	4	4	4	29
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	5	4	4	5	1	1	24
23	4	3	4	4	4	3	5	27
24	4	4	5	4	4	4	4	29
25	4	3	4	2	2	3	3	21
26	2	4	4	3	4	2	4	23
27	3	4	3	3	4	3	4	24
28	2	3	4	4	4	3	3	23
29	1	1	4	1	4	4	4	19
30	3	3	3	3	3	3	3	21
31	3	3	4	4	3	4	4	25
32	3	3	3	3	3	3	3	21
33	2	4	4	2	2	2	4	20
34	1	3	4	4	4	3	5	24

35	4	5	4	4	4	3	3	27
36	5	5	5	4	4	5	4	32
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	4	4	5	5	4	4	5	31
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	5	4	34
43	3	4	4	5	4	4	4	28
44	5	5	5	4	5	5	5	34
45	5	5	5	4	5	5	5	34
46	4	4	3	4	4	4	3	26
47	4	4	4	4	5	4	4	29
48	3	4	4	4	5	3	4	27
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	4	5	5	5	5	5	5	34
51	5	5	5	5	5	5	4	34
52	4	4	4	4	5	5	5	31
53	3	4	5	4	5	4	5	30
54	5	5	5	5	5	5	5	35
55	4	5	4	5	4	5	5	32
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	5	5	4	5	5	5	33
59	4	4	5	5	4	5	4	31
60	4	5	5	5	5	4	4	32
61	4	4	4	4	5	4	5	30
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	4	4	4	4	4	4	4	28
64	5	5	5	5	5	5	5	35
65	5	4	5	5	5	5	5	34
66	3	4	5	3	3	4	5	27
67	5	4	4	5	5	5	5	33
68	5	5	5	5	5	5	5	35
69	4	4	5	4	4	5	5	31
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	4	4	5	5	5	5	5	33
72	5	5	5	5	5	5	5	35

73	5	5	5	5	3	5	5	33
74	5	5	5	5	5	3	3	31
75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	3	3	3	3	4	3	3	22
77	4	4	3	4	4	5	4	28
78	5	3	4	3	4	4	4	27
79	3	3	3	3	3	3	3	21
80	4	3	3	3	4	5	3	25
81	3	2	4	4	3	2	3	21
82	2	3	4	4	2	2	3	20
83	5	5	5	4	5	5	5	34
84	4	4	5	5	5	5	5	33
85	3	3	5	5	4	5	4	29
86	4	4	4	4	4	4	4	28
87	3	4	3	3	4	4	4	25
88	3	3	4	5	4	5	5	29
89	5	5	5	5	5	4	4	33
90	5	5	5	5	4	5	5	34
91	5	5	5	5	5	4	5	34
92	3	3	3	3	3	3	3	21
93	4	5	4	5	4	5	5	32
94	4	4	4	4	4	4	4	28
95	3	3	5	3	4	4	4	26
96	4	3	3	4	4	3	4	25
97	3	3	3	4	4	4	3	24
98	3	3	4	4	3	3	3	23
99	4	5	5	5	5	5	4	33
100	4	5	5	5	5	5	5	34
101	5	5	5	5	5	5	5	35
102	5	5	5	5	5	5	5	35
103	5	5	5	4	5	4	5	33
104	5	5	5	5	5	5	5	35
105	5	5	4	5	5	5	5	34
106	5	5	5	5	5	5	4	34
107	4	4	5	5	5	5	5	33
108	5	5	5	4	5	4	5	33
109	4	4	5	5	5	5	4	32
110	5	5	5	5	4	4	5	33

GAYA KEPEMIMPINAN (X3)								
No	X3-1	X3-2	X3-3	X3-4	X3-5	X3-6	X3-7	Total
1	4	4	3	3	3	3	3	23
2	2	4	4	4	2	4	2	22
3	5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	5	5	4	4	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	4	5	5	4	5	5	4	32
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	4	4	4	5	4	3	5	29
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	4	5	4	4	4	4	4	29
13	3	4	4	4	4	4	4	27
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	2	2	2	2	2	2	2	14
16	4	3	5	3	3	3	4	25
17	5	5	5	5	5	4	5	34
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	5	29
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	5	5	4	5	5	5	4	33
25	2	2	3	3	4	4	3	21
26	2	2	2	2	2	2	2	14
27	2	3	3	3	3	4	4	22
28	3	3	2	2	3	3	4	20
29	4	4	4	4	4	4	3	27
30	1	1	1	1	1	1	1	7
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	2	2	2	2	2	2	2	14
33	1	1	1	1	3	3	3	13
34	4	4	4	3	5	4	2	26

35	4	4	4	4	3	4	4	27
36	5	4	3	4	4	5	3	28
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	3	3	3	3	3	4	4	23
39	5	5	5	5	5	5	4	34
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	4	5	5	5	34
43	4	4	4	4	5	4	5	30
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	3	4	4	3	4	4	26
49	5	4	5	5	4	5	5	33
50	5	4	5	5	5	5	5	34
51	5	5	5	4	5	5	5	34
52	4	4	4	5	4	5	5	31
53	4	4	5	5	5	5	5	33
54	5	5	5	5	5	5	5	35
55	4	4	5	5	5	5	5	33
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	3	4	4	4	4	27
58	5	5	5	5	5	5	5	35
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	4	4	5	5	5	5	5	33
63	5	5	5	5	5	5	5	35
64	4	5	5	5	5	5	5	34
65	5	5	5	5	4	5	5	34
66	4	5	3	4	5	4	5	30
67	4	4	5	5	5	5	5	33
68	4	4	5	4	5	5	5	32
69	4	5	5	5	5	5	4	33
70	3	3	3	3	3	3	3	21
71	5	4	5	5	5	5	5	34
72	5	5	5	4	4	4	5	32

73	3	3	3	3	4	3	4	23
74	3	3	3	3	3	3	3	21
75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	3	3	4	3	3	3	3	22
77	4	3	3	4	4	4	5	27
78	5	3	5	4	3	3	4	27
79	3	3	3	3	3	3	3	21
80	5	5	5	5	5	4	4	33
81	2	5	4	4	4	3	3	25
82	4	4	4	4	4	4	2	26
83	5	5	5	5	5	5	5	35
84	5	5	5	5	5	5	4	34
85	5	5	5	5	5	5	5	35
86	4	4	5	4	4	5	4	30
87	4	4	4	4	3	4	4	27
88	3	3	3	3	3	3	3	21
89	5	5	5	5	5	5	5	35
90	5	5	4	5	5	4	5	33
91	5	5	5	5	5	5	5	35
92	5	5	5	4	4	4	5	32
93	4	4	4	4	4	4	3	27
94	5	5	5	5	5	5	5	35
95	5	5	5	5	5	5	5	35
96	4	4	4	4	4	4	4	28
97	4	5	5	4	4	5	4	31
98	5	4	5	4	5	5	5	33
99	5	5	5	5	5	5	5	35
100	4	5	5	5	5	5	4	33
101	5	5	4	5	4	4	5	32
102	5	5	5	5	4	5	5	34
103	5	5	5	5	3	5	3	31
104	5	4	4	4	5	5	5	32
105	5	4	4	5	4	5	5	32
106	5	5	5	5	4	4	4	32
107	5	5	5	5	4	4	5	33
108	5	5	4	5	5	4	4	32
109	5	5	5	4	4	5	4	32
110	5	5	4	4	5	4	5	32

KINERJA KARYAWAN (Y)								
No	Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7	Total
1	4	4	2	3	5	2	5	25
2	3	3	3	4	3	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	5	4	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	5	4	4	4	32
7	3	3	2	3	2	3	3	19
8	2	4	4	3	5	5	5	28
9	4	4	4	4	5	4	4	29
10	4	4	4	4	5	5	4	30
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	4	4	3	4	4	4	4	27
13	3	3	4	3	4	4	4	25
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	2	2	2	2	2	2	2	14
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	5	5	5	5	2	32
18	5	5	5	5	5	5	2	32
19	4	4	3	4	3	5	3	26
20	4	4	3	4	4	4	4	27
21	4	4	4	4	4	4	3	27
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	5	4	4	4	4	4	2	27
24	5	5	5	5	4	4	4	32
25	4	4	2	3	4	3	2	22
26	3	3	4	3	4	3	3	23
27	2	2	3	3	3	4	3	20
28	3	3	3	5	3	4	4	25
29	2	1	2	4	4	2	3	18
30	3	3	3	3	3	3	3	21
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	2	4	4	5	5	3	4	27
34	4	3	3	2	4	4	4	24

35	5	5	2	2	3	4	4	25
36	4	5	4	5	5	5	3	31
37	5	5	4	5	5	5	5	34
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	5	5	5	5	5	5	4	34
40	4	4	4	4	5	4	4	29
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	4	5	4	33
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	4	5	4	5	4	5	4	31
45	5	5	5	5	5	5	4	34
46	4	4	4	5	5	5	4	31
47	4	4	4	4	5	4	4	29
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	5	5	5	31
50	5	5	4	4	5	5	5	33
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	4	4	4	4	4	5	4	29
53	4	5	4	5	4	5	5	32
54	5	5	5	5	5	5	5	35
55	5	4	4	4	5	5	5	32
56	5	5	5	5	5	4	5	34
57	4	4	4	4	4	4	3	27
58	4	4	4	4	5	5	4	30
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	5	5	4	5	5	34
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	4	4	4	3	4	4	3	26
64	5	5	5	5	4	5	5	34
65	5	4	5	5	5	5	5	34
66	5	3	4	5	3	4	5	29
67	5	3	4	5	4	3	4	28
68	4	4	4	5	5	5	5	32
69	5	5	5	4	4	5	5	33
70	4	3	4	4	4	4	4	27
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	5	5	5	4	5	5	5	34

73	3	3	4	3	3	5	3	24
74	4	4	4	3	4	3	3	25
75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	3	3	3	4	3	3	2	21
77	5	5	4	4	4	4	3	29
78	4	3	3	3	3	4	2	22
79	4	4	4	4	4	4	4	28
80	2	2	2	2	2	2	2	14
81	4	3	2	2	3	3	4	21
82	3	3	3	2	4	3	3	21
83	5	5	5	5	5	5	5	35
84	5	5	5	5	5	5	5	35
85	5	5	5	4	5	5	5	34
86	5	5	5	5	5	5	5	35
87	4	4	5	5	4	5	3	30
88	3	3	3	3	2	4	2	20
89	4	4	4	4	4	4	3	27
90	5	5	5	5	5	5	5	35
91	4	4	5	5	5	5	5	33
92	5	5	5	5	3	5	3	31
93	4	4	4	4	2	4	4	26
94	5	5	5	5	4	5	4	33
95	5	5	5	5	4	4	4	32
96	5	5	5	5	4	5	3	32
97	4	4	4	3	3	4	4	26
98	4	4	4	4	4	4	4	28
99	4	4	4	5	5	5	5	32
100	5	5	5	5	4	5	4	33
101	5	5	5	5	5	5	5	35
102	5	5	5	5	5	5	5	35
103	4	4	5	5	5	5	5	33
104	5	5	5	5	5	5	5	35
105	4	5	5	5	5	5	5	34
106	5	5	5	5	4	5	5	34
107	4	5	5	4	5	5	5	33
108	4	4	5	5	5	5	5	33
109	4	4	5	4	5	5	5	32
110	4	5	5	5	5	5	4	33

LAMPIRAN 5. Deskripsi Responden

Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	20-35	73	66%
2	36-50	34	31%
3	Lebih dari 50	3	3%
Jumlah		110	100%

Sumber : Data diolah tahun 2025

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Pria	98	89%
2	Wanita	12	11%
Jumlah		110	100%

Sumber : Data diolah tahun 2025

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMA/SMK	75	68%
2	Diploma	16	15%
3	S-1	19	17%
Jumlah		110	100%

Sumber : Data diolah tahun 2025

LAMPIRAN 6. Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Rotasi Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.802**	.802**	.802**	.612	.816**	.816**	**.913****
	Sig. (2-tailed)		.005	.005	.005	.060	.004	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.802**	1	1.000**	1.000**	.764*	.655*	.655*	**.938****
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.010	.040	.040	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.802**	1.000**	1	1.000**	.764*	.655*	.655*	**.938****
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.010	.040	.040	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.802**	1.000**	1.000**	1	.764*	.655*	.655*	**.938****
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.010	.040	.040	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.612	.764*	.764*	.764*	1	.500	.500	**.774****
	Sig. (2-tailed)	.060	.010	.010	.010		.141	.141	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.816**	.655*	.655*	.655*	.500	1	1.000**	**.860****
	Sig. (2-tailed)	.004	.040	.040	.040	.141		.000	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.816**	.655*	.655*	.655*	.500	1.000**	1	**.860****
	Sig. (2-tailed)	.004	.040	.040	.040	.141	.000		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	**.913****	**.938****	**.938****	**.938****	**.774****	**.860****	**.860****	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.009	.001	.001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

2. Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.802**	.612	.583	.612	.802**	**.894****
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.060	.077	.060	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.802**	.612	.583	.612	.802**	**.894****
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.060	.077	.060	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.802**	.802**	1	.764*	.802**	.764*	1.000**	**.971****
	Sig. (2-tailed)	.005	.005		.010	.005	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.612	.612	.764*	1	.612	.375	.764*	**.772****
	Sig. (2-tailed)	.060	.060	.010		.060	.286	.010	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.583	.583	.802**	.612	1	.612	.802**	**.821****
	Sig. (2-tailed)	.077	.077	.005	.060		.060	.005	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.612	.612	.764*	.375	.612	1	.764*	**.772****
	Sig. (2-tailed)	.060	.060	.010	.286	.060		.010	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	.802**	.802**	1.000**	.764*	.802**	.764*	1	**.971****
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.000	.010	.005	.010		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	**.894****	**.894****	**.971****	**.772****	**.821****	**.772****	**.971****	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.004	.009	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

3. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.802**	.583	.583	.583	1.000**	.802**	**.865****
	Sig. (2-tailed)		.005	.077	.077	.077	.000	.005	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.802**	1	.802**	.802**	.802**	.802**	1.000**	**.969****
	Sig. (2-tailed)	.005		.005	.005	.005	.005	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.583	.802**	1	.583	.583	.583	.802**	**.796****
	Sig. (2-tailed)	.077	.005		.077	.077	.077	.005	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.583	.802**	.583	1	1.000**	.583	.802**	**.865****
	Sig. (2-tailed)	.077	.005	.077		.000	.077	.005	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.583	.802**	.583	1.000**	1	.583	.802**	**.865****
	Sig. (2-tailed)	.077	.005	.077	.000		.077	.005	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	1.000**	.802**	.583	.583	.583	1	.802**	**.865****
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.077	.077	.077		.005	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.802**	1.000**	.802**	.802**	.802**	.802**	1	**.969****
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.005	.005	.005	.005		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	**.865****	**.969****	**.796****	**.865****	**.865****	**.865****	**.969****	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.006	.001	.001	.001	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.816**	.583	1.000**	.802**	.583	1.000**	**.941****
	Sig. (2-tailed)		.004	.077	.000	.005	.077	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.816**	1	.408	.816**	.655*	.408	.816**	**.802****
	Sig. (2-tailed)	.004		.242	.004	.040	.242	.004	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.583	.408	1	.583	.802**	1.000**	.583	**.805****
	Sig. (2-tailed)	.077	.242		.077	.005	.000	.077	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	.816**	.583	1	.802**	.583	1.000**	**.941****
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.077		.005	.077	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.802**	.655*	.802**	.802**	1	.802**	.802**	**.919****
	Sig. (2-tailed)	.005	.040	.005	.005		.005	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.6	Pearson Correlation	.583	.408	1.000**	.583	.802**	1	.583	**.805****
	Sig. (2-tailed)	.077	.242	.000	.077	.005		.077	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.7	Pearson Correlation	1.000**	.816**	.583	1.000**	.802**	.583	1	**.941****
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.077	.000	.005	.077		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	**.941****	**.802****	**.805****	**.941****	**.919****	**.805****	**.941****	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.005	.000	.000	.005	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

LAMPIRAN 7. Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Rotasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	7

2. Hasil Uji Reliabilitas Penempatan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	7

3. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	7

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	7

LAMPIRAN 8. Hasil Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		Rotasi Kerja	Penempatan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja
Rotasi Kerja	Pearson Correlation	1	.742**	.703**	**.730****
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	.742**	1	.703**	**.718****
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.703**	.703**	1	**.724****
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	**.730****	**.718****	**.724****	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110

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

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**.804**[a]	.647	.637	2.933

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Penempatan Kerja

LAMPIRAN 9. Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**8.133**	2.025		4.017	.000
	Rotasi Kerja	**.752**	.068	.730	11.087	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**8.404**	2.069		4.062	.000
	Penempatan Kerja	**.735**	.069	.718	10.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**8.829**	1.994		4.428	.000
	Gaya Kepemimpinan	**.715**	.066	.724	10.911	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	**3.365**	1.955		1.722	.088
	Rotasi Kerja	**.318**	.096	.308	3.310	.001
	Penempatan Kerja	**.268**	.095	.262	2.808	.006
	Gaya Kepemimpinan	**.320**	.087	.324	3.687	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804[a]	.647	**.637**	2.933

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Penempatan Kerja

LAMPIRAN 11. Hasil Uji Statistik t dan Uji Statistik F

1. Hasil Uji Statistik T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.365	1.955		1.722	.088
	Rotasi Kerja	.318	.096	.308	**3.310**	**.001**
	Penempatan Kerja	.268	.095	.262	**2.808**	**.006**
	Gaya Kepemimpinan	.320	.087	.324	**3.687**	**.000**

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.940	3	73.647	**52.738**	**.000[b]**
	Residual	134.060	96	1.396		
	Total	355.000	99			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pelanggan

b. Predictors: (Constant), Social Media Marketing, Kualitas Pelayanan, Kepercayaan

LAMPIRAN 12. Titik Presentase Distribusi r

r Tabel untuk df = 1- 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	**0.025**	**0.01**	**0.005**	**0.0005**
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	**0.05**	**0.02**	**0.01**	**0.001**
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	**0.6319**	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233

LAMPIRAN 13. Tabel Uji t

t Tabel Untuk Alpha α 5% t

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6.314	12.706	44	1.680	2.015	87	1.663	1.988
2	2.920	4.303	45	1.679	2.014	88	1.662	1.987
3	2.353	3.182	46	1.679	2.014	89	1.662	1.987
4	2.132	2.776	47	1.678	2.013	90	1.662	1.987
5	2.015	2.571	48	1.677	2.012	91	1.662	1.986
6	1.943	2.447	49	1.677	2.011	92	1.662	1.986
7	1.895	2.365	50	1.676	2.010	93	1.661	1.986
8	1.860	2.306	51	1.675	2.008	94	1.661	1.986
9	1.833	2.262	52	1.675	2.007	95	1.661	1.985
10	1.812	2.228	53	1.674	2.006	96	1.661	1.985
11	1.796	2.201	54	1.674	2.005	97	1.661	1.985
12	1.782	2.179	55	1.673	2.004	98	1.661	1.984
13	1.771	2.160	56	1.673	2.003	99	1.660	1.984
14	1.761	2.145	57	1.672	2.002	100	1.660	1.984
15	1.753	2.131	58	1.672	2002	101	1.660	1.984
16	1.746	2.120	59	1.671	2.001	102	1.660	1.983
17	1.740	2.110	60	1.671	2.000	103	1.660	1.983
18	1.734	2.101	61	1.670	2.000	104	1.660	1.983
19	1.729	2.093	62	1.670	1.999	105	1.659	1.983
20	1.725	2.086	63	1.669	1.998	106	**1.659**	1.983
21	1.721	2.080	64	1.669	1.998	107	1.659	1.982
22	1.717	2.074	65	1.669	1.997	108	1.659	1.982
23	1.714	2.069	66	1.668	1.997	109	1.659	1.982
24	1.711	2.064	67	1.668	1.996	110	1.659	1.982
25	1.708	2.060	68	1.668	1.995	111	1.659	1.982
26	1.706	2.056	69	1.667	1.995	112	1.659	1.981
27	1.703	2.052	70	1.667	1.994	113	1.658	1.981
28	1.701	2.048	71	1.667	1.995	114	1.658	1.981
29	1.699	2.045	72	1.666	1.993	115	1.658	1.981
30	1.697	2.042	73	1.666	1.993	116	1.658	1.981
31	1.696	2.040	74	1.666	1.993	117	1.658	1.980
32	1.694	2.037	75	1.665	1.992	118	1.658	1.980
33	1.692	2.035	76	1.665	1.992	119	1.658	1.980

34	1.691	2.032	77	1.665	1.991	120	1.658	1.980
35	1.690	2.030	78	1.665	1.991	121	1.658	1.980
36	1.688	2.028	79	1.664	1.990	122	1.657	1.980
37	1.687	2.026	80	1.664	1.990	123	1.657	1.979
38	1.686	2.024	81	1.664	1.990	124	1.657	1.979
39	1.685	2.023	82	1.664	1.989	125	1.657	1.979
40	1.684	2.021	83	1.663	1.989	126	1.657	1.979
41	1.683	2.020	84	1.663	1.989	127	1.657	1.979
42	1.682	2.018	85	1.663	1.988	128	1.657	1.979
43	1.681	2.017	86	1.663	1.988	129	1.657	1.979

LAMPIRAN 14. Tabel Uji F

TABEL DISTRIBUSI F, α = 5%

df 2 (n-k-1)	df 1 (k-1)			
	1	2	3	4
1	161	199	216	225
2	18.51	19	19.16	19.25
3	10.13	9.55	9.28	9.12
4	7.71	6.94	6.59	6.39
5	6.61	5.79	5.41	5.19
6	5.99	5.14	4.76	4.53
7	5.59	4.74	4.35	4.12
8	5.32	4.46	4.07	3.84
9	5.12	4.26	3.86	3.63
10	4.96	4.1	3.71	3.48
11	4.84	3.98	3.59	3.36
12	4.75	3.89	3.49	3.26
13	4.67	3.81	3.41	3.18
14	4.6	3.74	3.34	3.11
15	4.54	3.68	3.29	3.06
16	4.49	3.63	3.24	3.01
17	4.45	3.59	3.2	2.96
18	4.41	3.55	3.16	2.93
19	4.38	3.52	3.13	2.9
20	4.35	3.49	3.1	2.87
21	4.32	3.47	3.07	2.84
22	4.3	3.44	3.05	2.82
23	4.28	3.42	3.03	2.8
24	4.26	3.4	3.01	2.78
25	4.24	3.39	2.99	2.76
26	4.23	3.37	2.98	2.74
27	4.21	3.35	2.96	2.73
28	4.2	3.34	2.95	2.71
29	4.18	3.33	2.93	2.7

df 2 (n-k-1)	df 1 (k-1)			
	1	2	3	4
61	4.00	3.15	2.76	2.52
62	4.00	3.15	2.75	2.52
63	3.99	3.14	2.75	2.52
64	3.99	3.14	2.75	2.52
65	3.99	3.14	2.75	2.51
66	3.99	3.14	2.74	2.51
67	3.98	3.13	2.74	2.51
68	3.98	3.13	2.74	2.51
69	3.98	3.13	2.74	2.5
70	3.98	3.13	2.74	2.5
71	3.98	3.13	2.73	2.5
72	3.97	3.12	2.73	2.5
73	3.97	3.12	2.73	2.5
74	3.97	3.12	2.73	2.5
75	3.97	3.12	2.73	2.49
76	3.97	3.12	2.72	2.49
77	3.97	3.12	2.72	2.49
78	3.96	3.11	2.72	2.49
79	3.96	3.11	2.72	2.49
80	3.96	3.11	2.72	2.49
81	3.96	3.11	2.72	2.48
82	3.96	3.11	2.72	2.48
83	3.96	3.11	2.71	2.48
84	3.95	3.11	2.71	2.48
85	3.95	3.1	2.71	2.48
86	3.95	3.1	2.71	2.48
87	3.95	3.1	2.71	2.48
88	3.95	3.1	2.71	2.48
89	3.95	3.1	2.71	2.47

30	4.17	3.32	2.92	2.69
31	4.16	3.3	2.91	2.68
32	4.15	3.29	2.9	2.67
33	4.14	3.28	2.89	2.66
34	4.13	3.28	2.88	2.65
35	4.12	3.27	2.87	2.64
36	4.11	3.26	2.87	2.63
37	4.11	3.25	2.86	2.63
38	4.1	3.24	2.85	2.62
39	4.09	3.24	2.85	2.61
40	4.08	3.23	2.84	2.61
41	4.08	3.23	2.83	2.6
42	4.07	3.22	2.83	2.59
43	4.07	3.21	2.82	2.59
44	4.06	3.21	2.82	2.58
45	4.06	3.2	2.81	2.58
46	4.05	3.2	2.81	2.57
47	4.05	3.2	2.8	2.57
48	4.04	3.19	2.8	2.57
49	4.04	3.19	2.79	2.56
50	4.03	3.18	2.79	2.56
51	4.03	3.18	2.79	2.55
52	4.03	3.18	2.78	2.55
53	4.02	3.17	2.78	2.55
54	4.02	3.17	2.78	2.54
55	4.02	3.16	2.77	2.54
56	4.01	3.16	2.77	2.54
57	4.01	3.16	2.77	2.53
58	4.01	3.16	2.76	2.53
59	4.00	3.15	2.76	2.53
60	4.00	3.15	2.76	2.53

90	3.95	3.1	2.71	2.47
91	3.95	3.1	2.7	2.47
92	3.94	3.1	2.7	2.47
93	3.94	3.09	2.7	2.47
94	3.94	3.09	2.7	2.47
95	3.94	3.09	2.7	2.47
96	3.94	3.09	2.7	2.47
97	3.94	3.09	2.7	2.47
98	3.94	3.09	2.7	2.46
99	3.94	3.09	2.7	2.46
100	3.94	3.09	2.7	2.46
101	3.94	3.09	2.69	2.46
102	3.93	3.09	2.69	2.46
103	3.93	3.08	2.69	2.46
104	3.93	3.08	2.69	2.46
105	3.93	3.08	2.69	2.46
106	3.93	**3.08**	2.69	2.46
107	3.93	3.08	2.69	2.46
108	3.93	3.08	2.69	2.46
109	3.93	3.08	2.69	2.45
110	3.93	3.08	2.69	2.45
111	3.93	3.08	2.69	2.45
112	3.93	3.08	2.69	2.45
113	3.93	3.08	2.68	2.45
114	3.92	3.08	2.68	2.45
115	3.92	3.08	2.68	2.45

BIODATA PENELITI

A. Data Pribadi

Nama : Bagas Mustaqim

Tempat & Tanggal Lahir : Kendal, 7 Juni 1999

Jenis Kelamin : Laki - laki

Alamat : Baon Suruhan RT 02 RW 04 Singorojo, Kendal

Telepon/Hp : 085335806432

Email : Bagas13t789@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan formal

1. TK Tunas Beringin
2. SDN 2 Kedungsari
3. SMPN 2 Singororjo
4. SMKN 3 Kendal
5. UNDARIS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bagas Mustaqim

NIM : 20510058

Mahasiswa Program : Manajemen SDM

Tahun Akademik : 2020/2021

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan plagiat dalam penelitian Skripsi saya yang berjudul "PENGARUH ROTASI KERJA, PENEMPATAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT RENTOKIL INITIAL SEMARANG".

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 08 Juli 2025

Bagas Mustaqim

NIM. 20510058

YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 21 Agustus 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 247/A.I/5/VIII/2025 tanggal 20 Agustus 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan : Penata, III/c
   Bertugas sebagai : Ketua Penguji

2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM
   Jabatan Akademik : Lektor Kepala
   Pangkat / Golongan : Penata, Tk. I, III/d
   Bertugas sebagai : Anggota

3. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan : Penata, III/c
   Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,
Nama : Bagas Mustaqim
NIM : 20510058
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Rentokil Initial Semarang.

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 80 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,	Anggota,	Anggota,
Nunuk Supraptini, SE., MM	Dr. Eka Handriani, SE., MM	Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN.0614086601	**NIDN.0607047601**	**NIDN.0606056901**

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E.,M.E.
NIDN. 0614068702

YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 21 Agustus 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 165/A.I/6/X/2023 tanggal 13 Oktober 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM
   Jabatan Akademik : Lektor Kepala
   Pangkat / Golongan : Penata, Tk. I, III/d
   Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan : Penata, III/c
   Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Bagas Mustaqim
NIM : 20510058
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi :Pengaruh Rotasi Kerja, Penempatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Rentokil Initial Semarang.

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	07/07/2024	Pengajuan Judul
02	Penyusunan Proposal Skripsi	14/07/2024 s.d 17/09/2024	Bab I,II,III
03	Instrumen Penelitian	02/03/2025	Uji Instrumen
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	15/03/2025	Ijin Penelitian
05	Pengumpulan Data	20/04/2025	Tabulasi Data
06	Analisis Data	21/04/2025	Olah Data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	22/04/2025 s.d 16/07/2025	Bab IV dan V

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Dr. Eka Handriani, SE., MM
NIDN.0607047601

Pembimbing Pendamping,

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN.0606056901

Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E.,M.E.
NIDN. 0614068702