BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum perusahaan

1.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Central Georgette Nusantara merupakan sebuah peusahaan yang memproduksi kain goegette yang terbuat dari benang polyester. Perusahaan ini memulai usahanya di Jakarta pada tahun 1982 Dalam bidang ekspor impor barang –barang teksil, seiring dengan perkembangan perekonomian nasional dan internasional serta adanya permodalan yang baik , maka pemilik perusahaan memutuskan unutk mendirikan pabrik tekstil yang bernama PT Central Georgette Nusantara.Perusahaan ini berdiri pada tahun 1987 dengan lahan seluas 50.000m2 dan diawali pada unit persiapan unit False Twist dan unit pertenunan yang menggunakan mesin water Jet Loom berjumlah 144 unit dari marubeni Corp Tokyo Jepang dengan bahan baku dari TIFICO.

Pada Tahun 1989 dilakuan penambahan unit produksi yaitu unit persiapan,pencelupan dan penyempurnaan.dibagian pertenuan tambah mesin tenun Jet loom sebanyak 24 unit sehingga jumlahnya menjadi 168 unit Tahun 1991 perusahaan mengadakan perluasan unut produksi dengan mendirikan unut pertenunan II dengan menggunakan mesin Jet loom berjumlah 264 unit dan untuk mengimbangi jumlah produksi kain grey yang dihasilkan,didirikan unit persiapan pencelupan dan penyempurnaan II Pada bulan November 1992 dibangun pabrik baru dikhususkan pada kain printing sebagai perhatian terhadap permintaan tekstil

initernasional.Pada bulan September 1993 dibangun pabrik baru tepat dibelakang PT.CGN yang khusus memproduksi bahan baku untuk kain Georgette yaitu benang polyster dengan unit proses utamanya terdiri dari Spinning dan Texturizing dengan nama PT Central Filatama Mills.Pada tahun 1997 krisis ekonomi yang cukup panjang mengakibatkan digabungnya dua perusahaan yaitu PT Central Filatama Mills dan PT Central Georgette Nusantara(unut Spining,weaving & Dyeing finishing)Tahun 1999 dilakukan penambahan unit mesin Water Jet loom Toyota di unit pertenunanan II sebanyak 58 unit danAjl sebanyak 2 uniy segingga berjumlah 342 unit

Tahun 2000 dilakuan perubahan mesin tenun WJL di pertenunan I sebanyak 84 buah dan dilakukan pengganian dengan mesin CAW WJL Toyota sebanyak 72 buah sehingga jumlahnya mencapai 156 unit Pada tahun 2001 merupakan tonggak sejarah dalam perusahaan dimana PT CGN baik Spining,Weaving &dyeing telah mendapatkan sertifikat ISO 9001 : 2000. Dengan demikian pada periode mendatang Sistem Manajemen Mutu baik menyangkut produksi,system mutu dan standar fisik akan mengacu kepada kepuasan pelanggan.

Visi Perusahaan PT Central Georgette Nusantar

Menjadi pelopor industri teksil yang menghargai harapan setiap pelanggan dengan menjunjung tinggi keterampilan dan sikap kerja individu serta memelihara harnonisasi dengan semua pihak.

Misi Perusahaan PT Central Georgette Nusantar

1. Mempromosikan PT.Central Georgette Nusantara sebagai produsen tekstil yang diperhitungkan di dunia fasion dengan pengembangan desain dan alternatif secara kontinyu
2. Berkomitmen tinggi unutk memberikan kepusan bagi seluruh pihak yang berkepentingan dengan PT.Central Georgette Nusantara melalui usaha-usaha:
3. Peningkatan efisiensi di segala aspek kegitatan usaha.
4. Pemeliharaan sumberdaya yang dimiliki perusahaan agar bisa menyesuaikan diri terhadap perusahaan eksternal/sunia usaha.
5. Penyediaan lapangan kerja sebagai konstribusi PT.Central Georgette Nusantara pada masyarakat,bangsa dan negara.

1.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan fungsi penting dalam perusahaan . dalam fungsi ini terdapat semua pengaturan dapat diumpamakan sebagai kereta pembawa arah dari kelancaran jalannya perusahaan. Tertibnya organisasi merupakan syarat mutlak dalam perusahaan dan merupakan sumber pembagian tugas dan spesifikasi kerja serta deskripsi jabatan yang sehingga kekeliruan kerja bisa dihindari, sehingga dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan sekelompok orang/ individu yang secara bersama-sama dalam suatu aktivitas pekerjaan yang sistematis. dengan adanya struktur organisasi pada PT Central Georgette Nusantara ini, diharapkan agar tercipta koordinasi yang dapat mengarahkan semua kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada PT Central Georgette Nusantara secara garis besar mempunyai susunan organisasi sebagai berikut:

1. **Direktur**

Direktur memimpin perusahaan secara keseluruhan bertanggung jawab mengendalikan kegiatan perusahaan

Mengorganisasi dan mengawasi seksi yang merupakan tanggung jawabnya, terdiri dari:

a. General Manager

b. Manager

c. Kepala Bagian

2. **General Manager**

Melaksanakan misi perusahaan secara keseluruhan. memberi laporan secara tertulis mau pun lisan kepada direktur tentang penemuan-penemuan analisa dan kesimpulan serta saran penyelesaiannya. berdasarkan kerja General manager membawahi :

a. Manager
b. Kepala Bagian
c. Kepala seksi

3. Manager

Bertanggung jawab kepada General Manager atas seluruh kegiatan perusahaan.. sesuai standar perusahaan mengorganisasi dan mengawasi seksi yang merupakan tanggung jawabnya, terdiri dari:

a. Kepala seksi
b. Administrasi 3
c. Administrasi 2
d. Administrasi 1
e. Operator.

4. Kepala seksi

Menyusun rencana kerja unutk setiap pelaksanaan agar target-target yang ditetapkan bisa tercapai. untuk kelancaran tugas kepala seksi dari tiap-tiap seksi. Membawahi:

a. Administrasi 3
b. Administrasi 2
c. Administrasi 1
d. Operator

5. Administrasi 3

Melaporkan pencapaian dan permasalahan yang terjadi dan perbaikan pada atasannya. berdasarkan kerja Administrasi 3 Membawahi:

a. Administrasi 2
b. Administrasi 1
c. Operator

6. Administrasi 2

Memerikasa dokumen unutk proses kerja produksi berdasarkan kerja Administrasi 2 Membawahi:

a. Administrasi 1

b. Operator

7. Administrasi 1

Menjaga dan meningkatkan kualitas dan kuantitas bawahannya. berdasarkan kerja Administrasi 1 Membawahi:

a. Operator

8. Operator

Mempersiapkan dan mengunakan bahan baku untuk proses kerja, Melaporkan mesin-mesin yang bermasalah memerikasa kualitas dari mesin produksi.

1.1.3 Job Description.

1. Direktur

   Tugas dan wewenangnya adalah :

a. Merencanakan dan menentukan kebijaksanaan dalam memimpin perusahaan.
b. Mengurus dan bertanggung jawab atas kekayaan perusahaan.
c. Memberi otoritas terhadap dokumen- dokumen perusahaan.
d. memimpin perusahaan secara keseluruhan
e. menerima laporan -laporan bulanan

2. General Manager

   Tugas dan wewenangnya adalah :

a. Melaksanakan misi secara keseluruhan.

b. Mengelola pelaksanaan system dan prosedur
c. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, serta kegiatan.
d. memberi laporan secara tertulis mau pun lisan kepada direktur tentang penemuan-penemuan analisa dan kesimpulan serta saran penyelesaiannya
e. mengadakan pemeriksaan terhadap kinerja bagian yang berada di bawah koordinasinya

3. Manager

Tugas dan wewenangnya adalah :

a. Bertanggung jawab kepada General Manager atas seluruh kegiatan perusahaan.
b. Mencari gagasan dan inovasi untuk tujuan efisiensi dan efektifitas
c. Mengurusi masalah karyawan dan staf kantor.
d. memberikan motivasi kepada karyawan untuk menciptakan iklim kepegawaian yang sehat dan baik
e. pengendalian terhadap jalannya ketepatan penyelesaian laporan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapka

4. Kepala Bagian

Tugas dan wewenangnya adalah :

a. Mendata dan menganalisa serta melaporkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan kepada manager.
b. Pencapaian target produksi efesien,kualitas yang telah diterapkan.
c. Menyusun rencana kerja unutk setiap pelaksanaan agar target-target yang ditetapkan bisa tercapai

d. bertanggung jawab atas pembinaan karyawan,penempatan pegawai dan administrasi karyawan
e. Membina dan melatih SDM karyawannya

5. Kepala seksi

Tugas dan wewenangnya adalah :

a. Mengatur dan menjaga kelancaran,kelangsungan proses serta hasilnya.
b. Pengambilan keputusan-keputusan yang bisa dipertangung jawabkan
c. Melaksanakan pembidaan keterampilan dan kedisiplinan bawahannya.
d. Mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan.
e. Pengambilan keputusan-keputusan yang bisa dipertangung jawabkan

6. Administrasi 3

Tugas dan wewenangnya adalah :

a. Melaporkan pencapaian dan permasalahan yang terjadi dan perbaikan pada atasannya.
b. Memeriksa pelaksanaan rencana kerja yang telah ditetapkan
c. Menilai prestasi kerja bawahannya
d. Mengambil alih wewenang atasannya apabila berhalangan.
e. mencatat hasil kerja yang sedang dilakuan(dalam proses) pada kartu proses (wip)

7. Administrasi 2

Tugas dan wewenangnya adalah :

a. Melaporkan ketidak pencapaian sasaran produksi pada atasan
b. bertanggung jawab atas laporan yang dihasilkan
c. menerima,mencatat dan mengecek seluruh persediaan yang masuk dan persediaan yang keluar.
d. Menjaga kualitas dan kuantitas hasi kerja bawahannya
e. Memberikan penjelasan instrusi kerja yang menjadi kewajian bawahannya

8. Administrasi 1

   Tugas dan wewenangnya adalah :

a. Melaksanakan instruksi kerja
b. Melaporkan mesin-mesin yang bermasalah memerikasa kualitas dari mesin produksi
c. Memerikasa dokumen unutk proses kerja produksi

9. Operator

   Tugas dan wewenangnya adalah :

a. Mengecek bahan baku sebelum dipasang pada mesin
b. Melaporkan keabnormalan bahan baku pada atasannya
c. Melakukan tugas sesuai dengan mesin yang ditanganinya
d. Melaporkan kondisi mesin yang abnormal pada maintenance produksi
e. Melakukan tugas sesuai dengan mesin yang ditanganinya

1.1.4 Aktivitas Perusahaan

Perusahaan manufaktur yang aktivitas utamanya adalah melakukan proses pengolahan bahan baku menjadi produk jadi yang siap dijual. Proses perhitungan biaya produksi dalam kegiatan operasi perusahaan adalah merupakan hal penting karena biaya produksi adalah biaya yang berhubungan dengan pembuatan suatu produk.PT Central Georgette Nusantara,bergerak di bidan produksi dan penjualan kain sutera dalam hal ini industri textile. Dan untuk menambah penghasilannya PT Central Georgette Nusantara juga menjual kain, dll. PT Central Georgette Nusantara Melakukan pelayanan perusahaan, yang diantaranya:

1. **Bagian Spinning**

Bagian Spinning (pemintalan) adalah bagian yang memproses bahan baku kapas dan polyester menjadi benang.

2. **Bagian Weaving**

Bagian Weaving (pertenunan) adalah bagian yang memproses benang menjadi kain. Proses ini diawali dari mempersiapkan benang dalam seksi persiapan hingga terbentuk anyaman benang tate yang siap masuk mesin tenun, selanjutnya diproses dalam mesin tenun.

3. **Biro Koordinasi Pusat (BKP)**

Bagian ini berfungsi untuk mengontrol produksi sesuai dengan order yang diterima. BKP menerima order dari kantor Jakarta yang berasal baik dalam maupun luar negeri, kemudian dipelajari untuk menentukan jenis dan cara pembuatan kain tersebut. BKP mengatur perencanaan proses produksi mulai dari persiapan bahan baku, persiapan proses sampai dengan proses pengeluaran barang jadi dari gudang untuk dikirim kepada customer.

4. **Bagian Dyeing**

Departemen Dyeing adalah bagian pemolesan kain terhadap warna, penampilan dan pegangan (handling). Departemen ini merupakan bagian pemrosesan kain yang terakhir mulai dari bahan baku kapas dan polyester sampai pada produk kain yang siap dipasarkan.

5. **Bagian Celup Benang**

Bagian ini pada dasarnya merupakan bagian yang berdiri sendiri dalam departemen dyeing. Seluruh aktifitas mulai dari persiapan sampai dengan pengeringan dilakukan dalam seksi ini dan tidak terkait secara langsung dengan seksi-seksi lain. Pada bagian celup benang ini terdapat dua seksi yaitu seksi celup benang sendiri dan seksi soft winder.Proses yang dilakukan pada seksi celup benang adalah proses pencelupan benang hasil produksi bagian spinning yang sebelum ditenun dicelup terlebih dahulu. Sedangkan proses yang dilakukan pada seksi soft winder adalah proses penggulungan benang kembali dari hasil spinning sehingga dapat dilakukan proses celup pada seksi celup benang.

6. **Bagian Garansi Mutu**

Departemen garansi mutu adalah bagian yang berfungsi untuk melakukan pengontrolan mengenai kualitas hasil produksi, baik kualitas produksi kain grey (kain mentah), kualitas kain finish (kain jadi) maupun kualitas produksi benang. Bagian garansi mutu ini merupakan penggabungan proses quality control dari bagian produksi sebelumnya yaitu bagian spinning (quality benang), seksi shiage (bagian weaving/pertenunan) dan seksi make-up (bagian dyeing/pencelupan).

a. Seksi Pemeriksaan (Shiage)

Tugas seksi ini adalah menerima kain hasil tenunan dari seksi pertenunan untuk dicek dan ditentukan gradenya, untuk diperbaiki dan untuk diklasifikasikan sesuai dengan jenis dan jadwal pengiriman kebagian dyeing.

b. Seksi Make-Up

Tugas seksi ini adalah melakukan grade, penggulungan dan pengepakan sesuai dengan pemesanan.

7. **Bagian Teknik Produksi**

Departemen Teknik Produksi adalah bagian yang bertanggung jawab dalam hal proses penaggulangan masalah apabila terdapat ketidaksesuaian antara hasil rencana dengan hasil proses produksi. Misalnya apabila terdapat ketidaksesuaian dalam hal kualitas warna, maka bagian ini akan meneliti permasalahannya dan mengusulkan cara penanggulangannya bersama-sama bagian yang bersangkutan.

8. **Bagian Utility**

Departemen Utility adalah bagian yang berfungsi untuk menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh departemen lainnya. Sarana dan prasarana yang disediakan oleh Departemen Utility meliputi penyediaan sumber energi listrik, uap air panas, air bersih, pengatur suhu ruangan pabrik(AC), pemasangan peralatan. Disamping itu Departemen Utility juga mengelola air limbah sisa proses pencelupan dari Departemen Dyeing.

Hasil produksi perusahaan

a. Yard, Dyed dan Piece

Sebagai sebuah perusahaan tekstil terpadu, PT Central Georgette Nusantara Cimahi melakukan kegiatannya mulai dari pemintalan (Spinning),

pertenunan (Weaving), pencelupan (Dyeing Finishing). Bagian pemintalan adalah bagian dari produksi yang melakukan proses pembuatan benang dari bahan baku kapas dan polyester. Bagian pertenunan adalah bagian produksi yang melakukan proses pertenunan benang hingga menjadi kain. Akan tetapi kain yang dihasilkan oleh bagian pertenunan ini masih berupa kain mentah (Grey Cloth). Sedangkan bagian pencelupan adalah bagian yang melakukan proses pencelupan dan penyempurnaan dari kain mentah menjadi kain jadi (Finish Goods). Hasil produksi perusahaan yang utama adalah Yard, Dyed dan Piece Dyed. Perusahaan berkedudukan di cimahi dan pabriknya berlokasi di Jl.Cibaligo no.42, cimindi.

b. Ekspor

Sebagai tanggapan terhadap program pemerintah Indonesia, PT Central Georgette Nusantara Cimahi berusaha meningkatkan ekspor secara intensif. Ekspor langsung berjumlah 65 % dari jumlah produksi dengan tujuan Australia, Jepang, Amerika Serikat, Eropa dan lain-lain. Ekspor tidak langsung melalui industri pakaian jadi (garmen) berjumlah sekitar 15 % ke Amerika dan Eropa. Maka jumlah ekspor langsung dan tidak langsung menjadi 80 %

1.2 Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 57 responden, yaitu karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara. Data mengenai karakteristik dari responden tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Laki-laki	21	37 %
2	Perempuan	36	63 %
	Total	57	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Berdasarkan pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa paling banyak responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebesar 53,7 dari total 57 responden. Hal ini dimungkinkan karena perempuan bisa lebih tekun,teliti dan terampil dalam melakukan pekerjaan pada PT. Central Georgette Nusantara

Tabel 4.2
Distribusi Responden Menurut Usia

No.	Usia	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Kurang dari 30 tahun	17	30%
2	30 – 40 tahun	29	51%
3	41 – 50 tahun	7	12%
4	Lebih dari 50 tahun	4	7%
	Total	**57**	**100%**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Berdasarkan pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa paling banyak responden berusia antara 30-40 tahun. Data ini menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang berusia dibawah 40 tahun menunjukkan PT. Central Georgette Nusantara memprioritaskan karyawan dengan usia produktif untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan melalui produktifitas individu yang akan berimpilikasi kepada produktifitas perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	SLTA	14	25%
2	Diploma	20	35 %
3	Sarjana	21	37 %
4	Pasca Sarjana	2	4 %
	Total	**57**	**100%**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Berdasarkan pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan PT. Central Georgette Nusantara yang memiliki tingkat pendidikan Diploma dan Sarjana pada PT. Central Georgette Nusantara mengindikasikan bahwa karyawan harus memiliki tingkat pendidikan yang baik, karena karyawan dengan tingkat pendidikan yang baik akan memudahkan manajeman dalam memberikan arahan dalam bekerja.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	0 – 5 tahun	7	12%
2	6 – 10 tahun	20	35%
3	11 – 15 tahun	21	37%
4	16 – 20 tahun	9	16%
5	Lebih dari 20 tahun	-	-
	Total	**57**	**100%**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Berdasarkan pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa paling banyak karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara memiliki masa kerja antara 11 – 15 tahun sebanyak 37% Data ini menunjukkan bahwa banyak pegawai lama

bekerja pada PT. Central Georgette Nusantara yang memiliki pengalaman,menguasai dalam bidang pekerjaannya.

1.3 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 27 butir pernyataan dengan perincian 9 butir pernyataan mengenai rotasi pekerjaan, 10 butir pernyataan mengenai motivasi kerja dan 8 butir pernyataan tentang kinerja karyawan. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda sebagai alat bantu dalam penarikan kesimpulan.

1.3.1 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Rotasi pekerjaan pada PT. Central Georgette Nusantara

Rotasi pekerjaan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Rotasi pekerjaan diukur menggunakan 5 (lima) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 9 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang Rotasi Pekerjaan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi. maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persentase skor jawaban responden seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Akumulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Rotasi pekerjaan

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Kemampuan dan keterampilan	648	855	75.79	Baik
Sikap kerja	404	570	70.88	Baik
Kondisi kerja	396	570	69.47	Baik
Sikap pribadi	447	570	78.42	Baik
Total	**1895**	**2565**	**73.88**	**Baik**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.5 di atas tersebut di interpretasikan ke dalam skor penilaian berdasarkan jarak interval seperti yang digambarkan pada Pengkategorian skor jawaban berikut:

Tabel 4.6
Pengkategorian Skor Jawaban

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.00% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas tentang skor tanggapan responden mengenai Rotasi Pekerjaan diperoleh skor sebesar 73,88% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Artinya rotasi pekerjaan yang dilakukan PT. Central Georgette Nusantara berdampak positif bagi karyawan. Menurut Siagian (2009:172), rotasi pekerjaan dapat memberikan manfaat yaitu: Memperoleh pengetahuan dan ketrampilan baru, kesempatan untuk mengembangkan karier. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran tanggapan responden mengenai rotasi pekerjaan

1.3.2 Analisis Deskriptif Rotasi pekerjaan

a. Kemampuan dan Keterampilan

Gambaran tanggapan responden mengenai kemampuan dan keterampilan karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut:

Tabel 4.7
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Kemampuan dan Keterampilan

1. Pengetahuan kerja bertambah setelah Rotasi pekerjaan .

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	7	12.3	35
Setuju	4	40	70.2	160
Kurang Setuju	3	7	12.3	21
Tidak Setuju	2	3	5.3	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	100.0	222
Persentase Skor Tanggapan Responden				**77.89%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa 70.2% responden setuju bahwa Pengetahuan kerja bertambah setelah mendapatkan Rotasi pekerjaan. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 77,89% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi merasakan adanya tambahan pengetahuan kerja setelah mendapatkan rotasi pekerjaan. **Mangiapane (1988)** menyatakan bahwa rotasi pekerjaan menjadikan setiap Pegawai

mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk pekerjaan sehingga hasil yang diraih dapat lebih berkualitas.

Tabel 4.8
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Keahlian kerja

2. Rotasi pekerjaan menambah keahlian kerja

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	5	8.8	25
Setuju	4	26	45.6	104
Kurang Setuju	3	16	28.1	48
Tidak Setuju	2	10	17.5	20
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	100.0	197
Persentase Skor Tanggapan Responden				**69.12%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa 45.6% responden setuju bahwa rotasi pekerjaan menambah keahlian kerjanya didalam menganalisis karakteristik pekerjaan, kemudian 28.1 % responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 69,12% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi merasakan keahlian kerjanya bertambah didalam menganalisis karakteristik pekerjaan setelah rotasi pekerjaan. **Simamora (1997:161)** menyatakan tujuan rotasi supaya memungkinkan mempelajari sesuatu dari setiap posisi dan apa tujuan dan fungsi dari berbagai unit organisasi. Organisasi diuntungkan karena para karyawan

menjadi kompeten dalam beberapa pekerjaan yang akan membantu citra diri karyawan,

Tabel 4.9
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Penguasasn pekerjaan

3. Kebijakan rotasi pekerjaan semakin menambah penguasaan pekerjaan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	10	17.5	50
Setuju	4	39	68.4	156
Kurang Setuju	3	7	12.3	21
Tidak Setuju	2	1	1.8	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	100.0	229
Persentase Skor Tanggapan Responden				**80.35%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa 68.4% responden setuju bahwa kebijakan rotasi pekerjaan semakin menambah penguasaan pekerjaan, kemudian 17.5 % responden yang sangat setuju dengan pernyataan kebijakan rotasi pekerjaan semakin menambah penguasaan pekerjaan. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 80,35% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi merasa kebijakan rotasi pekerjaan semakin menambah penguasaan pekerjaan. Menurut **Jaturanonda (2006)** menyatakan bahwa rotasi akan membantu karyawan untuk mendapatkan beranekaragam kemampuan penguasaan pekerjaan.

b. Sikap kerja

Gambaran tanggapan responden mengenai sikap kerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut:

Tabel 4.10
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Perkembangan karir

4. Rotasi pekerjaan menambah motivasi meningkatkan karir

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	14	24.6	70
Setuju	4	31	54.4	124
Kurang Setuju	3	11	19.3	33
Tidak Setuju	2	1	1.8	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	100.0	229
Persentase Skor Tanggapan Responden				**80.35%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa 54.4 responden setuju bahwa kebijakan rotasi pekerjaan semakin menambah penguasaan pekerjaannya dalam bekerja diberbagai posisi, kemudian 24.6% responden yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan kebijakan rotasi pekerjaan semakin menambah penguasaan pekerjaannya dalam bekerja diberbagai posisi . Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 80,35% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam kategori Baik. Data ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi merasa kebijakan

rotasi pekerjaan semakin menambah penguasaan pekerjaannya dalam bekerja diberbagai posisi. menurut **Bedjo Siswanto (1992 : 211)** karyawan mempunyai keterkaitan yang erat karena dapat termotivasi dan lebih bersemangat lagi untuk kerja secara optimal, sehingga dengan hasil kerja secara optimal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

Tabel 4.11
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Perkembangan karir

5. Kepercayaan antar sesama rekan kerja.

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	5	8.8	25
Setuju	4	12	21.1	48
Kurang Setuju	3	24	42.1	72
Tidak Setuju	2	14	24.6	28
Sangat Tidak Setuju	1	2	3.5	2
Jumlah		57	100.0	175
Persentase Skor Tanggapan Responden				**61.40%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa 42.1% responden kurang setuju dengan kepercayaan antar sesama rekan kerja, kemudian responden 21.1 % yang setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 61,4% yang berada di antara interval 52.01% - 68.00% termasuk dalam Kriteria cukup baik. Data ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi merasa kepercayaan antar sesama rekan kerja belum mampu memperbaiki kerja sama kelompok . Menurut **Bambang**

Wahyudi (1996 : 168) hendaknya rotasi dilakukan untuk memperkuat kerja sama kelompok,untuk itu organisasi harus mempertimbangkan perindahan tenaga kerja agar di kemudian hari menimbulkan konflik.

c. Kondisi kerja

Gambaran tanggapan responden mengenai kondisi kerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut:

Tabel 4.12
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Kerja sama

6. Rotasi pekerjaan meningkatkan penyelesaian tugas lebih cepat.

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	5	8.8	25
Setuju	4	15	26.3	60
Kurang Setuju	3	15	26.3	45
Tidak Setuju	2	19	33.3	38
Sangat Tidak Setuju	1	3	5.3	3
Jumlah		57	100.0	171
Persentase Skor Tanggapan Responden				**60.00%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa 33.3% Paling banyak responden tidak setuju rotasi pekerjaan memampukannya memiliki kerjasama untuk meningkatkan penyelesaian tugas lebih cepat, selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 60,0% yang berada di antara interval 52.01% -

68.00% termasuk dalam Kriteria cukup baik. Data ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi merasa rotasi pekerjaan belum memampukannya memiliki kerjasama untuk meningkatkan penyelesaian tugas lebih cepat.**Hackman and oldham(Yuli T 2003:89)** suatu pekerjaan memperoleh keterangan yang jelas dan langsung tentang Efektivitas dari pekerjaan yang telah dilakukan.

Tabel 4.13
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Kerja sama

7. Rotasi pekerjaan menamabah keakraban dengan pegawai baru

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	13	22.8	65
Setuju	4	29	50.9	116
Kurang Setuju	3	14	24.6	42
Tidak Setuju	2	1	1.8	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	100.0	225
Persentase Skor Tanggapan Responden				**78.95%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa 50.9% responden setuju rotasi pekerjaan membuat mereka dapat menamabah keakraban dengan pegawai baru, kemudian 24.6 % responden yang Kurang Setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 78,95% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi

merasa rotasi pekerjaan membuat mereka dapat menamabah keakraban dengan pegawai baru.Hackman and oldham **(YuliT,2003:89)** mengemukakan bahwa interaksi yang terjadi sesama pekerja akan menciptakan suasana tertentu yang berpengaruh pula pada kinerja

d. Sikap pribadi.

Gambaran tanggapan responden mengenai sikap kerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut:

Tabel 4.14
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator kondisi Susasana kerja

8. Merasakan perubahan suasana kerja setelah di rotasi

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	11	19.3	55
Setuju	4	31	54.4	124
Kurang Setuju	3	13	22.8	39
Tidak Setuju	2	2	35	4
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	100.0	222
Persentase Skor Tanggapan Responden				**77.89%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa 54.4% responden setuju merasakan perubahan suasana kerja setelah di rotasi oleh perusahaan,kemudian 22.8% responden yang Kurang

Setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 77,89% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi merasakan perubahan suasana kerja setelah di rotasi pekerjaan.

Menurut **Osbon (Yuli T,2003:56)** sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dapat menurunkan kebosanan dan kejenuhan. dari rutinitas pekerjaan.

Tabel 4.15
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Susasana kerja

9. Rotasi pekerjaan menambah sikap dan minat

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	13	22.8	65
Setuju	4	29	50.9	116
Kurang Setuju	3	14	24.6	42
Tidak Setuju	2	1	1.8	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	100.0	225
Persentase Skor Tanggapan Responden				**78.95%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa 50.9% responden setuju rotasi pekerjaan menambah sikap dan minat meningkatkan hasil pekerjaan, kemudian 24.6% responden yang Kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 78,95% yang berada di antara interval 68.01% -

84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi merasa rotasi pekerjaan menambah sikap dan minat meningkatkan hasil pekerjaan. Menurut **Wexley and Yuki** (Yuki T,2003:60) menyatakan sikap seseorang terhadap pekerjaan itu mengambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan – harapannya mengenal pengalaman mendatang.

1.1.1 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi

Motivasi Kerja pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Motivasi kerja diukur menggunakan 5 (lima) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang motivasi kerja pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi. maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persentase skor jawaban responden seperti tampak dalam tabel berikut ini::

Tabel 4.16
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Kebutuhan Fisik	432	570	75,79	Baik
Keamanan Kerja	351	570	61,58	Cukup Baik
Kebutuhan Sosial	439	570	77,02	Baik
Harga Diri	439	570	77,02	Baik
Aktualisasi Diri	406	570	71,23	Baik
Total	**2018**	**2850**	**70,81**	**Baik**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan Rekapitulasi skor mengenai Motivasi kerja , maka dapat dibuat kategori yang digunakan dalam menilai secara menyeluruh skor penilaian berdasarkan jarak interval seperti yang digambarkan pada garis kontinum berikut:

Tabel 4.17

Pengkategorian Skor Jawaban

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.00% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui persentase skor akumulasi tanggapan responden sebesar 70,81% termasuk dalam Kriteria baik. Artinya motivasi kerja sebagian besar pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi sudah baik. dapat dilihat persentase total skor indikator kebutuhan fisik sebesar 70,81% dan termasuk dalam Kriteria baik.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran tanggapan responden mengenai motivasi kerja sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisik

Gambaran tanggapan responden mengenai kebutuhan fisik karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut:

Tabel 4.18
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator kenyamanan

10. Kenyamanan tempat bekerja

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	6	10.5	30
Setuju	4	37	64.9	148
Kurang Setuju	3	12	21.1	36
Tidak Setuju	2	1	1.8	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1
Jumlah		57	100.0	217
Persentase Skor Tanggapan Responden				**76.14%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa 64.9% responden menyatakan setuju selalu giat bekerja dengan kondisi tempat kerja yang nyaman, kemudian 21.1% responden yang Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 76,14% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi sudah

nyaman. Menurut **Cohen (Sugiyanto 2003:6)** tempat kerja yang tidak nyaman kurang efektif dalam menjalankan tugas akan menguragi ketelitian dan konsentrasi kerja.

Tabel 4.19
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator kenyamanan

11.Ketersediaan makanan atau minuman bagi karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	6	10.5	30
Setuju	4	33	57.9	132
Kurang Setuju	3	17	29.8	51
Tidak Setuju	2	1	1.8	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	100.0	215
Persentase Skor Tanggapan Responden				**75.44%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa 57.9 % responden menyatakan setuju semangat melaksanakan tugas didukung perusahan dengan menyediakan makan atau minum bagi karyawannya,kemudian 29.8 % responden yang Tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 75,44% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa PT. Central Georgette Nusantara Cimahi sudah menyediakan makan atau minum bagi karyawannya. **Abraham Maslow (Dr.H.Suwatno,M.SI 2011:177)** menyatakan bahwa setiap manusia memerlukan kebutuhan makan ,minum merupakn tingkat paling dasar.

b. Keamanan kerja

Gambaran tanggapan responden mengenai keamanan kerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut

Tabel 4.20
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator keamanan kerja

12. Memanfaatkan fasilitas PT. ASKES

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	2	3.5	40
Setuju	4	6	10.5	140
Kurang Setuju	3	14	24.6	30
Tidak Setuju	2	22	38.6	8
Sangat Tidak Setuju	1	13	22.8	0
Jumlah		57	100.0	133
Persentase Skor Tanggapan Responden				**46.67%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa 38.6% responden yang menyatakan Tidak setuju sering memanfaatkan fasilitas PT. ASKES yang memberi pelayanan keselamatan kerja karyawan, kemudian 24.6% responden yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut.Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 46,67% yang berada di antara interval 36.00% - 52.00% termasuk dalam Kriteria kurang baik. Data ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi jarang memanfaatkan fasilitas PT.

ASKES yang memberi pelayanan keselamatan kerja karyawan. Menurut **Gutherie et.al 1993:889)** pimpinan perlu memperhatikan faktor yang sangat penting dalam peningkatan kualitas manusia adalah kesehatan personil dalam organisasi.

Tabel 4.21
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator keamanan kerja

13. Jaminan keselamatan selama jam kerja berlangsunng

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	8	14	40
Setuju	4	35	61.4	140
Kurang Setuju	3	10	17.5	30
Tidak Setuju	2	4	7	8
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	100.0	218
Persentase Skor Tanggapan Responden				**76.49%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.21 diatas menunjukkan bahwa 61.4% responden setuju jaminan keselamatan kerja selama jam kerja berlangsung menambah semangat mereka dalam bekerja, kemudian 17.5% responden yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 76,49% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi bersemangat bekerja karena ada jaminan keselamatan kerja selama jam kerja berlangsung.menurut **undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 86**

menyatakan bahwa melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

c. Kebutuhan sosial

Gambaran tanggapan responden mengenai kebutuhan sosial karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut

Tabel 4.22
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Lingkungan kerja

14.Atasan mengakui keberhasilan bawahan dalam penyelesaian tugas

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	9	15.8	45
Setuju	4	36	63.2	144
Kurang Setuju	3	10	17.5	30
Tidak Setuju	2	2	3.5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	100.0	223
Persentase Skor Tanggapan Responden				**78.25%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa 63.2% responden setuju atasan mengakui keberhasilan mereka dalam penyelesaian tugas sehari-hari, kemudian 17.5 % responden yang Tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 78,25% yang berada di antara interval 68.01% -

84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa atasan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi sering mengakui keberhasilan bawahan dalam penyelesaian tugas sehari-hari. Menurut **Cook dan Macaulay (2006: 24-29)** para pemimpin memberikan dukungan serta dorongan merupakan hal penting untuk menciptakan suatu lingkungan dimana orang bertangung jawab terhadap diri sendiri.

Tabel 4.23
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Lingkungan kerja

15. Persaingan yang sehat antar pegawai

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	8	14	40
Setuju	4	30	52.6	120
Kurang Setuju	3	18	31.6	54
Tidak Setuju	2	1	1.8	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	100.0	216
Persentase Skor Tanggapan Responden				**75.79%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.23 diatas menunjukkan bahwa 52.6% responden setuju perlu persaingan yang sehat antar pegawai dalam bekerja,kemudian31.6% responden yang Kurang Setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 75,79% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi ada persaingan yang sehat antar pegawai

dalam bekerja. Menurut **Bambang Wahyudi (1996:99)**, persaingan dengan sesama rekan kerja membuka kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karena kesempatan pekerjaan yang lebih tinggi tersedia terbatas dan juga untuk mengindari nepotisme

d. Harga diri

Gambaran tanggapan responden mengenai harga diri karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut

Tabel 4.24
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Prestasi kerja

16. Menjalin hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	9	15.8	45
Setuju	4	36	63.2	144
Kurang Setuju	3	10	17.5	30
Tidak Setuju	2	2	3.5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	100.0	223
Persentase Skor Tanggapan Responden				**78.25%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.24 diatas menunjukkan bahwa 63.2% responden setuju menjalin hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai, kemudian17.5% responden yang kurang

setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 78,25% % yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa antar pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi sudah terjalin hubungan kerja yang harmonis.**Van Dyen et al (1995)** menyatakan bahwa rekan kerja berperan menciptakan lingkungan yang kondusif menghasilkan kinerja yng baik

Tabel 4.25
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Prestasi kerja

17. Mendapat penghargaan atas pencapaian prestasi kerja

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	8	14	40
Setuju	4	30	52.6	120
Kurang Setuju	3	18	31.6	54
Tidak Setuju	2	1	1.8	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	100.0	216
Persentase Skor Tanggapan Responden				**75.79%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.25 diatas menunjukkan bahwa 52.6%. setuju memberikan penghargaan terhadap pencapaian prestasi kerja, kemudian 31.6% responden yang Kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 75,79% % yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara mendapat penghargaan atas pencapaian prestasi

kerja.**Sweart (2008:18)** mengatakan bahwa memberikan staf rasa prestasi yang lebih besar, dapat meningkatkan motivasi

e. Aktualisasi diri

Gambaran tanggapan responden mengenai harga diri karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut

Tabel 4.26
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Pencapaian potensi

8. Mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	7	12.3	35
Setuju	4	23	40.4	92
Kurang Setuju	3	20	35.1	60
Tidak Setuju	2	5	8.8	10
Sangat Tidak Setuju	1	2	3.5	2
Jumlah		57	100.0	199
Persentase Skor Tanggapan Responden				**69.82%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.26 diatas menunjukkan bahwa 40.4%. responden setuju mampu menunjukkan kinerjanya yang lebih baik dari yang sebelumnya, kemudian 35.1% responden yang Kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 69,82% % yang berada di antara

interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi telah mampu menunjukkan kinerjanya yang lebih baik dari yang sebelumnya. Menurut **Milkovich (1991;91)** untuk mengenal kekeuatan dan kelemahan karyawan ,sebagai proses balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaikin kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *Rewards* yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing – masing karyawan.

Tabel 4.27
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Pencapaian potensi

9. Menyelesaikan laporan sebelum jatuh tempo

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	8	14	40
Setuju	4	25	43.9	100
Kurang Setuju	3	20	35.1	60
Tidak Setuju	2	3	5.3	6
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1
Jumlah		57	100.0	207
Persentase Skor Tanggapan Responden				**72.63%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.27 diatas menunjukkan bahwa 43.9% responden setuju merasa perlu menyelesaikan laporan sebelum jatuh tempo dengan harapan akan mendapat hasil yang lebih baik,kemudian 35.1 % responden yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 72,63% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik.

Data ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi telah mampu menyelesaikan laporan sebelum jatuh tempo dengan harapan akan mendapat hasil yang lebih baik. Menurut **Gomes (2003 : 134)** Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu. yang ditentukan kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

1.1.2 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan Pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi

Kinerj Karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kinerja Karyawan diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 8 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi. maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persentase skor jawaban responden seperti tampak dalam tabel berikut

Tabel 4.28
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja karyawan.

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Kualitas Kerja	379	570	66.49	Cukup Baik
Kuantitas Kerja	396	570	69.47	Baik
Waktu Kerja	367	570	64.39	Cukup Baik
kerjasama dengan rekan kerja	403	570	70.70	Baik
Total	**1545**	**2280**	**67.76**	**Cukup Baik**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan persentase skor mengenai Motivasi kerja , maka dapat dibuat kategori yang digunakan dalam menilai secara menyeluruh skor penilaian berdasarkan jarak interval seperti yang digambarkan pada pengkategorian skor jawab berikut:

Tabel 4.29

Pengkategorian Skor Jawaban

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.00% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Melalui tabel 4.28. dapat diketahui persentase skor akumulasi tanggapan responden sebesar 67,76% termasuk dalam Kriteria cukup baik. Artinya sebagian besar pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi memiliki kinerja cukup baik.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran tanggapan responden mengenai kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Gambaran tanggapan responden mengenai Kualitas Kerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut

Tabel 4.30
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Cara kerja

10. Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan				
Alternatif Jawaban	**Bobot**	**frek.**	**%**	**Σ Skor**
Sangat Setuju	5	3	5.3	15
Setuju	4	13	22.8	52
Kurang Setuju	3	13	22.8	39
Tidak Setuju	2	26	45.6	52
Sangat Tidak Setuju	1	2	3.5	2
Jumlah		57	100.0	160
Persentase Skor Tanggapan Responden				**56.14%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.30 diatas menunjukkan bahwa 45.6% responden tidak setuju telah mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, kemudian 22.8% responden yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 56,14% yang berada di antara interval 52.01% -

68.00% termasuk dalam Kriteria cukup baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi telah mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan. Menurut **Mangkunegara (2009:67)** "kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan"

Tabel 4.31
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Cara kerja

11. Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	7	12.3	35
Setuju	4	36	63.2	144
Kurang Setuju	3	13	22.8	39
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1
Jumlah		57	100.0	219
Persentase Skor Tanggapan Responden				**76.84%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.31 diatas menunjukkan bahwa 63.2% responden setuju telah mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan,kemudian 22.8% responden yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 76,84% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik . Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi telah mengerjakan suatu

pekerjaan dengan cekatan.Menurut **Cascio (1992:270-273)** kecermatan dalam suatu pekerjaan dapat membedakan karyawan yang berpretasi dan tidak beprestasi ,sehingga dapat digunakan unutuk tujuan administrasi kekaryawanan.

b. Kuantitas Kerja

Gambaran tanggapan responden mengenai Kuantitas Kerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut Menghadapi strategi perusahaan

Tabel 4.32
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Menghadapi strategi perusahaan

12. Volume kerja yang di hasilkan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	10	17.5	50
Setuju	4	35	61.4	140
Kurang Setuju	3	10	17.5	60
Tidak Setuju	2	2	3.5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	100.0	224
Persentase Skor Tanggapan Responden				**76.60%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.32 diatas menunjukkan bahwa 61.4 % responden setuju bahwa tidak mendapat kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan,kemudian 17.5% responden yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase

skor tanggapan responden sebesar 78,60% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi tidak mendapat kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut **Mangkunegara (2009:9)** menyatakan "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Tabel 4.33
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Menghadapi strategi perusahaan

13. Menetapkan strategi kerja dengan penuh perhitungan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	6	10.5	30
Setuju	4	11	19.3	44
Kurang Setuju	3	20	35.1	60
Tidak Setuju	2	18	31.6	36
Sangat Tidak Setuju	1	2	3.5	2
Jumlah		57	100.0	172
Persentase Skor Tanggapan Responden				**60.35%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.33 diatas menunjukkan bahwa 35.1% responden kurang setuju mampu menghadapi dan menetapkan strategi kerja perusahan dengan penuh perhitungan, kemudian responden 31.6% yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 60,35% yang berada di antara interval 52.01% - 68.00% termasuk dalam Kriteria cukup baik . Data ini

menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi cukup mampu menghadapi dan menetapkan strategi kerja perusahan dengan penuh perhitungan. Menurut **Robbins (2007 : 212**), mendefinisikan prestasi kerja pegawai sebagai hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

c. Waktu kerja

Gambaran tanggapan responden mengenai Waktu kerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut Menghadapi strategi perusahaan.

Tabel 4.34
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Kesesuaian waktu tugas

14. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	3	5.3	15
Setuju	4	6	10.5	24
Kurang Setuju	3	19	33.3	57
Tidak Setuju	2	29	50.9	58
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	100.0	154
Persentase Skor Tanggapan Responden				**54.04%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.34 diatas menunjukkan bahwa 50.9 % responden tidak setuju mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. kemudian 33.3% responden yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 54,04% yang berada di antara interval 52.01% - 68.00% termasuk dalam Kriteria cukup baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut **Arep Ishak & Tanjung Hendri (2003:16-17**) orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya

Tabel 4.35
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator Kesesuaian waktu tugas

15. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standard

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	12	21.1	60
Setuju	4	23	40.4	92
Kurang Setuju	3	18	31.6	54
Tidak Setuju	2	3	5.3	6
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1
Jumlah		57	100.0	213
Persentase Skor Tanggapan Responden				**74.74%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.35 diatas menunjukkan bahwa 40.4 % responden setuju mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standard kerja,kemudian 31.6 % responden yang Kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 74,74% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi mampu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standard kerja. Menurut **Cascio(1992:270-273)** menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab dengan standar yang di capai,memampukan karyawan merespon tantangan yang di hadapi.

d. Kerjasama dengan rekan kerja.

Gambaran tanggapan responden mengenai Kerjasama dengan rekan kerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut Menghadapi strategi perusahaan

Tabel 4.36
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator kerjasama meyelesaikan tugas

16. Ide kreatif untuk penyelesaian pekerjaan yang sulit

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	8	14	40
Setuju	4	38	66.7	152
Kurang Setuju	3	9	15.8	27
Tidak Setuju	2	2	3.5	4
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	100.0	223
Persentase Skor Tanggapan Responden				**78.25%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.36 diatas menunjukkan bahwa 66.7% responden setuju bahwa atasan sering meminta ide kreatif untuk penyelesaian pekerjaan yang sulit,kemudian 15.8% responden yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 78,25% yang berada di antara interval 68.01% - 84.00% termasuk dalam Kriteria baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi mampu memberikan kreatif untuk penyelesaian pekerjaan yang sulit. Menurut **Mangkunegara (2009:67)** "Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik".

Tabel 4.37
Distribusi Tanggapan Responden
Indikator kerjasama meyelesaikan tugas

17. Memberikan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan demi kepentingan bersama

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	%	Σ Skor
Sangat Setuju	5	6	10.5	30
Setuju	4	16	28.1	64
Kurang Setuju	3	16	28.1	48
Tidak Setuju	2	19	33.3	38
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		57	100.0	180
Persentase Skor Tanggapan Responden				**63.16%**

Sumber : Lampiran Data Penelitian 2014

Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan responden pada tabel 4.37 diatas menunjukkan bahwa 33.3% responden tidak setuju ketika ada suatu masalah dalam satu divisi pekerjaan, siap memberikan waktu dan tenaga untuk menyelesaikannya demi kepentingan bersama, kemudian 28.1% responden yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya bila dilihat dari persentase skor tanggapan responden sebesar 63,16% yang berada di antara interval 52.01% - 68.00% termasuk dalam Kriteria cukup baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi belum siap memberikan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan suatu masalah dalam satu divisi pekerjaan. Menurut **Mangkunegara (2009:67)** Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

1.2 Analisis Verifikatif

Pada sub bab ini hipotesis konseptual yang sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan seperti yang telah dituangkan di dalam bab II adalah adanya pengaruh dari variabel rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

4.4.1 UjiAsumsi Klasik

Sebelum menguji pengaruh rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar kesimpulan dari regressi tersebut tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas (untuk regressi linear berganda) dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebutkan diatas tersebut diuji karena variabel independen yang digunakan pada penelitian ini lebih dari satu.

1) Uji Asumsi Normalitas

Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regressi, apabila model regressi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih meragukan, karena statistik uji F dan uji t pada analisis regressi diturunkan dari distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regressi.

Tabel 4.38

Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,35136994
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,503
Asymp. Sig. (2-tailed)		,962

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 4.38 dapat dilihat nilai probabilitas (sig.) yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,962. Karena nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), maka disimpulkan bahwa model regressi berdistribusi normal.

2) Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel independen pada model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai variance inflation factors (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen.

Tabel 4.39

Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rotasi	,784	1,275
	Motivasi	,784	1,275

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.39 diatas menunjukkan tidak ada korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel independen, hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF dari ketiga variabel independen lebih kecil dari 10 sehingga disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara kedua variabel independen.

3) Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.Untuk menguji apakah varian dari residual homogen digunakan uji *rank Spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual(error). Apabila ada koefisien korelasi yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Pada tabel 4.39 berikut dapat dilihat nilai signifikansi masing-masing koefisien korelasi variabel independen terhadap nilai absolut dari residual

Tabel 4.40

Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Correlations

			absolut_residual
Spearman's rho	Rotasi	Correlation Coefficient	-,148
		Sig. (2-tailed)	,274
		N	57
	Motivasi	Correlation Coefficient	-,019
		Sig. (2-tailed)	,887
		N	57

Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh seperti dapat dilihat pada tabel 4.40 diatas memberikan suatu indikasi bahwa residual (error) yang muncul dari persamaan regresi mempunyai varians yang sama (tidak terjadi heteroskedastisitas). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi masing-masing korelasi kedua variabel independen dengan absolut residual (yaitu 0,274 dan 0,887) masih lebih besar dari 0,05. Setelah ketiga asumsi regressi diuji dan semuanya terpenuhi, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis, yaitu pengaruh rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Estimasi Persamaan Regressi

Pada bagian ini akan diestimasi koefisien regressi pengaruh rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan regressi linear berganda. Data yang digunakan dalam analisis regressi berdasarkan data hasil konversi skor hasil tanggapan responden .

Bentuk model persamaan regressi yang akan diestimasi adalah

$$\mathbf{Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon}$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Rotasi pekerjaan

X_2 = Motivasi kerja

b_0 = konstanta

bi = koefisien regressi variabel Xi

ε = Pengaruh faktor lain

Model regressi digunakan untuk memprediksi dan menguji perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan yang dapat diterangkan atau dijelaskan oleh perubahan kedua variabel independen (rotasi pekerjaan dan motivasi kerja). Berdasarkan hasil pengolahan data rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh hasil regressi sebagai berikut.

Tabel 4.41
Hasil Estimasi Persamaan Regressi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,049	,306		-,161	,873
	Rotasi	,428	,092	,422	4,632	,000
	Motivasi	,528	,093	,516	5,661	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Melalui hasil pengolahan data seperti diuraikan pada tabel 4.40 maka dapat dibentuk model prediksi variabel rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = -0{,}049 + 0{,}428\,X_1 + 0{,}528\,X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0,049 artinya jika rotasi pekerjaan dan motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai 0,049.

Pada persamaan tersebut dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0,049 artinya jika rotasi pekerjaan dan motivasi kerja bernilai 0 , maka kinerja karyawan akan bernilai 0.049. Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan variabel tak bebasnya. Koefisien rotasi pekerjaan bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara rotasi pekerjaan dan kinerja karyawan. Semakin tinggi rotasi pekerjaan akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Koefisien regresi variable kepuasan kerja sebesar 0,428 mengandung arti untuk setiap pertambahan rotsi pekerjaan sebesar satu satuan akan menyebabkan bertambahnya kinerja karyawan sebesar 0,428 semakin tinggi rotasi kerja akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Koefisien motivasi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi dan kinerja karyawan Semakin tinggi motivasi kerja akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Koefisien regresi variable motivasi kerja sebesar 0,528 mengandung arti untuk setiap pertambahan motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan bertambahnya kinerja karyawan sebesar 0528 semakin tinggi motivasi akan membuat kinreja karyawan menjadi lebih baik.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis Utama:

Rotasi pekerjaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Central Georgette Nusantara baik secara parsial maupun simultan.

Sub Hipotesis:

1. Rotasi pada karyawan PT. Central Georgette Nusantara di Cimahi
2. Motivasi kerja pada karyawan PT. Central Georgette Nusantara di Cimah
3. Kinerja karyawan pada karyawan PT. Central Georgette Nusantara di Cimah

4.4.3 Pengujian Secara Simultan

Pengujian secara secara simultan bertujuan untuk membuktikan apakah rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : Semua $\beta i = 0$ $i = 1$ &2	Rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.
Ha : Ada $\beta i \neq 0$ $i = 1$&2	Rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS diperoleh tabel Anova untuk pengujian secara simultan sebagai berikut:

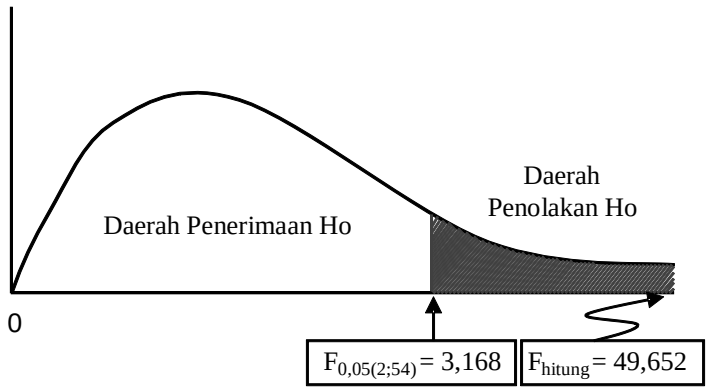
Tabel 4.42
Tabel Pengujian Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,714	2	6,357	49,652	,000[b]
	Residual	6,914	54	,128		
	Total	19,628	56			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Rotasi

Melalui tabel 4.39 diperoleh nilai F sebesar 49,652 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian dari tabel t pada α = 5% dan derajat bebas 2 & 54 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,168. Karena nilai F (49,652) lebih besar dari t_{tabel} (3,168) maka diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.



Gambar 4.1

Grafik Daerah penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Simultan

Pada grafik diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} (49,652) jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa rotasi pekerjaan dan motivasi kerja

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi. preivikarif deskriptif

4.4.4 Koefisien Determinasi

Setelah diuji dan terbukti bahwa rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selanjutnya akan dihitung seberapa besar pengaruh rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui koefisien determinasi. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4.43

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805[a]	,648	,635	,35782

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Rotasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,805 pada tabel 4.43 menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (rotasi pekerjaan dan motivasi kerja) secara simultan dengan kinerja karyawan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen (rotasi pekerjaan dan motivasi kerja) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.

Selanjutnya nilai R-Square sebesar 0,648 atau 64,8 persen pada tabel 4.41 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menerangkan perubahan pada kinerja karyawan sebesar 64,8 persen. Artinya

secara simultan rotasi pekerjaan dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 64,8% terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi. Sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti adalah sebesar 35,2%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar rotasi pekerjaan dan motivasi kerja, seperti budaya organisasi, lingkungan organisasi dan Kepemimpinan.menurut **Edi (2007) Maznah (2012)** mengemukakan bahwa, budaya sangat penting perananya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menciptakan motivasi bagi karyawan yan akhirnya menciptakan kinerja yang baik. menurut **Maulidar (2012)** Hasil pengujian statistik menunjukkan baik secara simultan maupun parsial kepemimpinan dan kepuasan kerja secara nyata dapat meningkatkan produktivas pegawai. Dan **Fatmawati (2012)** mengemukakan bahwa budaya organisasi dan rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

4.4.5 Pengujian Secara Parsial

Pada pengujian koefisien regresi secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t, dimana nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 2,005 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas 54 untuk pengujian dua arah. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.44

Nilai Statistik Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations
		Beta			Zero-order
1	(Constant)		-,161	,873	
	Rotasi	,422	4,632	,000	,662
	Motivasi	,516	5,661	,000	,713

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 4.44 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk membuktikan apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

1) Pengaruh Rotasi pekerjaan Terhadap Kinerja karyawan

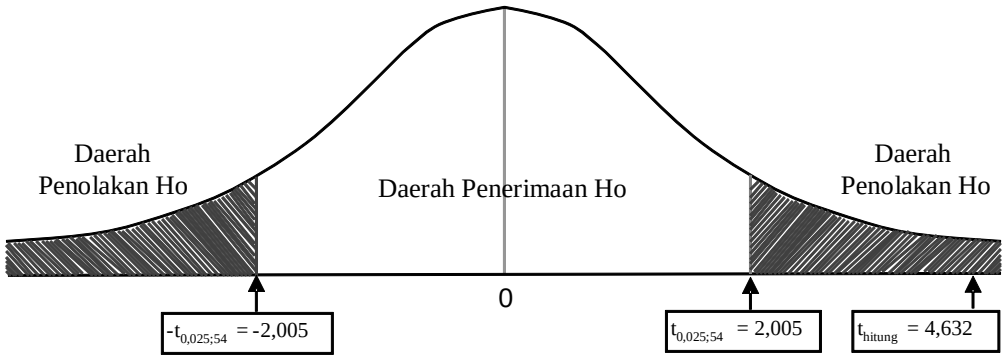
Dihipotesiskan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho.$\beta_1 = 0$: Rotasi pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.

Ha.$\beta_1 \neq 0$: Rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.

Berdasarkan keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.44 diperoleh nilai t dari variabel rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,632 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Karena nilai t variabel rotasi pekerjaan (4,632) lebih besar dari t_{tabel} (2,005) maka diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rotasi

pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik pelaksanaan rotasi pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.



Gambar 4.3

Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Parsial

(Pengaruh rotasi pekerjaan)

Pada grafik diatas dapat dilihat nilai thitung (4,632) jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa bahwa rotasi pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi. Besar pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan mengalikan nilai standardized coefficients dengan zero order correlation yang terdapat pada tabel 4.44. Jadi besar pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan = 0,422 × 0,662 = 0,280 atau 28,0 persen. Artinya, pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi

Hasil penelitian ini sesuai oleh penelitian yang dilakukan oleh **A Tolkah Mansur (2009)** bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya menyatakan bahwa organisasi menggunakan rotasi pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan *high performance* atau kinerja yang tinggi.

2) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

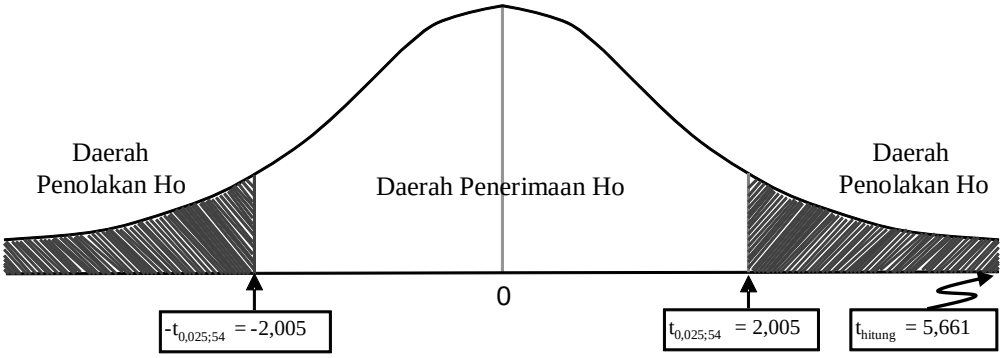
Dihipotesiskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho.$\beta_2 = 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.

Ha.$\beta_2 \neq 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.

Berdasarkan keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.44 diperoleh nilai t dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,661 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Karena nilai t variabel motivasi kerja (5,661) lebih besar dari t_{tabel} (2,661) maka diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin

tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.



Gambar 4.4

Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Parsial

(Pengaruh motivasi kerja)

Pada grafik diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} (5,661) jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan mengalikan nilai *standardized coefficients* dengan *zero order correlation* yang terdapat pada tabel 4.40. Jadi besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan = 0,516 × 0,713 = 0,368 atau 36,8 persen. Artinya, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara

Hasil penelitian ini sesuai oleh penelitian yang dilakukan oleh **Setiaji (2007)** menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang di hasilkannya juga tinggi.