

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

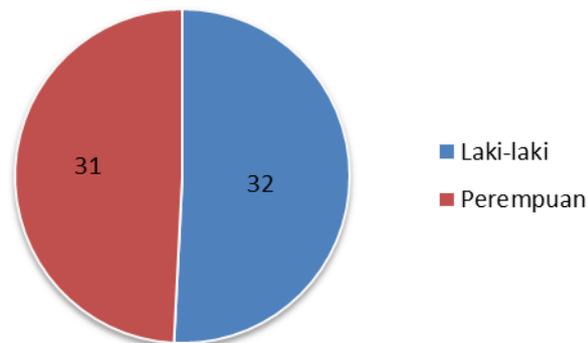
4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah gambaran data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

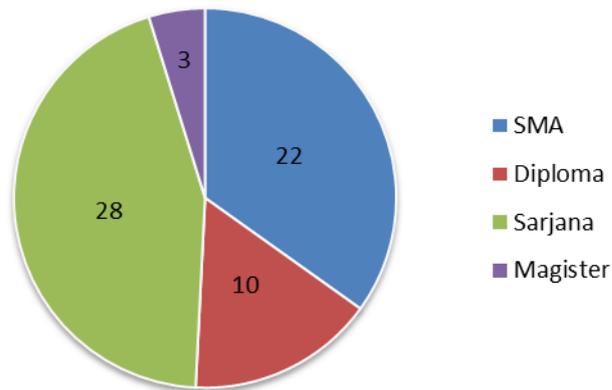


Gambar 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung yang paling banyak adalah Responden Laki-laki sebanyak 32 orang atau sebesar 50,8 % dan sisanya adalah perempuan dengan jumlah 31 orang atau sebesar 49,2 % (Lampiran 3)

2. Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai karyawan Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung berdasarkan pendidikan terakhir pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

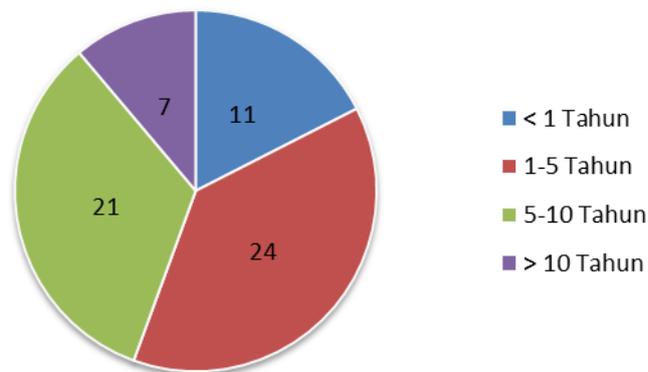


Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 28 orang atau sebesar 44,4%, Diploma sebanyak 10 orang atau sebesar 15,9 %, SMA sebanyak 22 orang atau sebesar 34,9 % dan Responden dengan Pendidikan terakhir Magister sebanyak 3 orang atau sebesar 4,8 % (Lampiran 3)

3. Lama Bekerja Responden

Gambaran umum mengenai karyawan Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung berdasarkan lama bekerja pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa karyawan Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung yang paling banyak adalah responden dengan lama bekerja 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 38,1% , kurang dari 1 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 17,5 %, 5 sampai 10 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 33,3 % dan responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 11,1 % (Lampiran 3)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Rotasi Kerja, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 63 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Jawaban Responden Variabel Rotasi Kerja (X1)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pekerjaan dapat dikuasai lebih cepat	16	25,2	43	68,3	3	4,8	1	1,6	0	0
2.	Kesulitan pekerjaan dapat diperkirakan	16	25,4	35	55,6	12	19,0	0	0	0	0

3.	Kemampuan kerja meningkat.	19	30,2	30	47,6	13	20,6	1	1,6	0	0
4.	Keahlian yang semakin berkembang.	22	34,9	34	54,0	7	11,1	0	0	0	0
5	Menjalankan kebijakan yang diberikan dengan baik.	29	46,0	25	39,7	8	12,7	1	1,6	0	0
6.	Kemampuan kerja sesuai kebutuhan institusi.	19	30,2	35	55,6	6	9,5	3	4,8	0	0
7.	Produktivitas kerja meningkat.	11	17,5	39	61,9	13	20,6	0	0	0	0
8.	Semangat dalam melakukan pekerjaan meningkat.	15	23,8	40	63,5	4	6,3	4	6,3	0	0
9	Pekerjaan selesai sesuai jadwal.	25	39,7	26	41,3	8	12,7	4	6,3	0	0
10	Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan.	23	36,5	23	36,5	15	23,8	2	3,2	0	0

Sumber : Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.1 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 yaitu karyawan menjalankan kebijakan yang diberikan dengan baik dengan jumlah responden sebanyak 29 responden atau 46,0% dan yang terkecil pada pernyataan 7 yaitu produktivitas kerja meningkat sejumlah 11 responden atau 17,5%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu pekerjaan dapat dikuasai lebih cepat dengan jumlah 43 responden atau 68,3% dan yang terkecil pada pernyataan 10 yaitu Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan dengan jawaban sebesar 23 responden atau 36,5%.

Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan dengan jumlah 15 responden atau 23,8% dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu pekerjaan dapat dikuasai lebih cepat dengan jumlah 3 responden atau 4,8%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 8 dan 9 yaitu masing – masing dengan jumlah 4 responden atau 6,3% dan yang terkecil pada pernyataan 2, 4 dan 7 dengan jumlah masing – masing 0 responden atau 0%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas

tidak terdapat responden terbesar maupun terkecil pada setiap pernyataan dengan jumlah masing - masing 0 responden atau 0% (Lampiran 4)

Tabel 4.2
Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Pelatihan (X2)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Materi yang diberikan dalam pelatihan lengkap.	15	23,8	39	61,9	9	14,3	0	0	0	0
2.	Materi yang disiapkan sesuai dengan tingkat kebutuhan kerja yang akan dilakukan.	19	30,2	31	49,2	13	20,6	0	0	0	0
3.	Cara-cara pelatihan yang diberikan menarik sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan.	15	23,8	36	57,1	10	15,9	2	3,2	0	0
4.	Instruktur memberikan materi yang mudah dimengerti.	18	28,6	33	52,4	9	14,3	3	4,8	0	0
5.	Waktu yang diberikan cukup untuk memahami materi pelatihan	8	12,7	40	63,5	15	23,8	0	0	0	0
6.	Kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sesuai harapan.	18	28,6	33	52,4	12	19,0	0	0	0	0
7.	Jadwal pelaksanaan pelatihan disosialisasikan.	16	25,4	32	50,8	14	22,2	1	1,6	0	0
8.	Tingkat ketepatan waktu pelaksanaan sesuai rencana awal pelatihan.	15	23,8	37	58,7	9	14,3	2	3,2	0	0
9.	Fasilitas yang disediakan dalam pelatihan sesuai yang diharapkan.	22	34,9	29	46,0	9	14,3	3	4,8	0	0
10.	Sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif.	11	17,5	34	54,0	17	27,0	1	1,6	0	0

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu fasilitas yang disediakan dalam pelatihan sesuai yang diharapkan dengan jumlah responden sebanyak 22 responden atau 34,9% dan yang terkecil pada pernyataan 5 yaitu waktu yang diberikan cukup untuk

memahami materi pelatihan dengan jumlah responden sebanyak 8 responden atau 12,7%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu waktu yang diberikan cukup untuk memahami materi pelatihan dengan jumlah 40 responden atau 63,5% dan yang terkecil pada pernyataan 9 yaitu fasilitas yang disediakan dalam pelatihan sesuai yang diharapkan dengan jawaban sebesar 29 responden atau 46,0%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif dengan jumlah 17 responden atau 27,0% dan yang terkecil pada pernyataan 1, 4, 8 dan 9 masing – masing dengan jumlah 9 responden atau 14,3%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 dan 9 yaitu maing – masing dengan jumlah 3 atau 4,8% dan yang terkecil pada pernyataan 1, 2, 5 dan 6 yaitu masing – masing dengan jumlah 0 responden atau 0%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas tidak terdapat responden terbesar maupun terkecil pada setiap pernyataan dengan jumlah masing - masing 0 responden atau 0% (Lampiran 4)

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku.	17	27,0	27	42,9	15	23,8	4	6,3	0	0
2	Pembayaran gaji selalu tepat waktu.	22	34,9	29	46,0	11	17,5	1	1,6	0	0
3.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.	15	23,8	32	50,8	13	20,6	3	4,8	0	0
4.	Lingkungan kerja nyaman.	11	17,5	35	55,6	15	23,8	2	3,2	0	0
5.	Selalu tersedia kesempatan untuk mengembangkan karir.	14	22,2	41	65,1	7	11,1	1	1,6	0	0
6.	Keadilan kebijakan pelatihan berlangsung dengan baik.	15	23,8	28	44,4	18	28,6	2	3,2	0	0

7.	Diberikan kebebasan oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	15	23,8	32	50,8	14	22,2	2	3,2	0	0
8.	Atasan memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau gagasan.	13	20,6	37	58,7	13	20,6	0	0	0	0
9.	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik.	26	41,3	31	49,2	4	6,3	2	3,2	0	0
10.	Rekan kerja bersedia membantu kesulitan dalam pekerjaan.	23	36,5	25	39,7	14	22,2	1	1,6	0	0

Sumber ; Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik dengan jumlah responden sebanyak 26 responden atau 41,3% dan yang terkecil pada pernyataan 4 yaitu lingkungan kerja nyaman dengan jumlah responden sebanyak 11 responden atau 17,5%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu selalu tersedia kesempatan untuk mengembangkan karir dengan jumlah 41 responden atau 65,1% dan yang terkecil pada pernyataan 10 yaitu rekan kerja bersedia membantu kesulitan dalam pekerjaan dengan jawaban sebesar 25 responden atau 39,7%.

Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu keadilan kebijakan pelatihan berlangsung dengan baik dengan jumlah 18 responden atau 28,6% dan yang terkecil pada pernyataan 9 yaitu hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik dengan jumlah 4 responden atau 6,3%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku dengan jumlah 4 responden atau 6,3% dan yang terkecil pada pernyataan 8 yaitu atasan memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau gagasan.dengan jumlah 0 responden atau 0%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas tidak terdapat

responden terbesar maupun terkecil pada setiap pernyataan dengan jumlah masing - masing 0 responden atau 0% (Lampiran 4)

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Kinerja (Z)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Prosedur kerja mudah dimengerti	17	27,0	37	58,7	9	14,3	0	0	0	0
2.	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	16	25,4	31	49,2	13	20,6	3	4,8	0	0
3.	Jumlah target kerja dapat dicapai dengan mudah.	13	20,6	32	50,8	14	22,2	4	6,3	0	0
4.	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan.	12	19,0	34	54,0	16	25,4	1	1,6	0	0
5.	Penyelesaian pekerjaan lebih efisien dengan perencanaan kerja.	12	19,0	38	60,3	13	20,6	0	0	0	0
6.	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	17	27,0	33	52,4	12	19,0	1	1,6	0	0
7.	Fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pencapaian kerja.	18	28,6	32	50,8	12	19,0	1	1,6	0	0
8.	Memaksimalkan penggunaan berbagai fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan	23	36,5	29	46,0	11	17,5	0	0	0	0
9	Mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi.	19	30,2	37	58,7	7	11,1	0	0	0	0
10	Penyelesaian pekerjaan lebih cepat.	17	27,0	28	44,4	16	25,4	2	3,2	0	0

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pernyataan 8 yaitu memaksimalkan penggunaan berbagai fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan dengan jumlah responden sebanyak 23 responden atau 36,5% dan yang terkecil pada pernyataan 4 dan 5 yaitu masing-masing jumlah responden sebanyak 12 responden atau 19,0%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu Penyelesaian pekerjaan lebih efisien dengan perencanaan kerja dengan jumlah 38

responden atau 60,3% dan yang terkecil pada pernyataan 10 yaitu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dengan jawaban sebesar 28 responden atau 44,4%.

Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 dan 10 dengan masing-masing responden sebanyak 16 atau 25,4% dan yang terkecil pada pernyataan 9 yaitu mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi dengan jumlah 7 responden atau 11,1%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu jumlah target kerja dapat dicapai dengan mudah dengan jumlah 4 responden atau 6,3% dan yang terkecil pada pernyataan 1, 5, 8, dan 9 dengan masing - masing jumlah 0 responden atau 0%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas tidak terdapat responden terbesar maupun terkecil pada setiap pernyataan dengan jumlah masing - masing 0 responden atau 0% (Lampiran 4).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Rotasi Kerja (X1)

Pernyataan	<i>sig (I-tailed)</i>	$\alpha (0,05)$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,039	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 2	0,002	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 4	0,001	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid

Butir 5	0,029	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 6	0,007	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 7	0,000	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 8	0,003	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 9	0,042	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 10	0,000	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel rotasi kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai rotasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $sig (I-tailed)$ kurang dari signifikasi 0,05 dimana $sig (I-tailed)$ paling tinggi yaitu 0,042 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item rotasi kerja dinyatakan valid. (Lampiran 5)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)

Pernyataan	$sig (I-tailed)$	$\alpha (0,05)$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 2	0,009	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 4	0,007	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 5	0,005	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 6	0,000	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 7	0,000	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 8	0,000	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 9	0,001	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 10	0,000	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid

Sumber: Data diolah,2017

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel pelatihan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $sig (I-tailed)$

kurang dari signifikansi 0,05 dimana *sig (I-tailed)* paling tinggi yaitu 0,009 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item pelatihan kerja dinyatakan valid. (Lampiran 5)

Tabel 4.7
Hasil Uji Vaiditas Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	<i>sig (I-tailed)</i>	α (0,05)	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 2	0,000	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 3	0,000	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 4	0,000	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 5	0,000	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 6	0,000	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 7	0,032	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 8	0,000	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 9	0,000	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 10	0,000	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *sig (I-tailed)* kurang dari signifikansi 0,05 dimana *sig (I-tailed)* paling tinggi yaitu 0,032 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item kepuasan kerja dinyatakan valid. (Lampiran 5)

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Kuisisioner Kinerja (Z)

Pernyataan	<i>sig (I-tailed)</i>	α (0,05)	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,013	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 2	0,000	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 3	0,001	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 4	0,000	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 5	0,009	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 6	0,001	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid
Butir 7	0,005	0,05	<i>sig (I-tailed)</i> < α (0,05)	Valid

Butir 8	0,015	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 9	0,017	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 10	0,000	0,05	$sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel kinerja (Z) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $sig (I-tailed)$ kurang dari signifikansi 0,05 dimana $sig (I-tailed)$ paling tinggi yaitu 0,017 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item pelatihan kerja dinyatakan valid. (Lampiran 5)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Dwi Purnomo (2012)

Berdasarkan tabel di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Rotasi Kerja (X1)	0,656	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Pelatihan (X2)	0,773	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,815	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Z)	0,727	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber: Data diolah,2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,656 untuk rotasi kerja (X1) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,773 untuk variabel pelatihan (X2) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,815 untuk variabel kepuasan kerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,727 untuk variabel kinerja (Z) dengan tingkat reliabel tinggi.(Lampiran 6)

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS 2.0. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Rotasi Kerja (X1)	0,493	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pelatihan (X2)	0,412	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,742	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Z)	0,189	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber :Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov, menunjukkan bahwa Rotasi Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,493 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk pelatihan (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,412 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kepuasan kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,742 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kinerja (Z) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,189 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. (Lampiran 7)

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki varian yang sama atau sebaliknya. Hasil perhitungan uji homogenitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Rotasi Kerja (X1)	0,845	0,05	Sig > Alpha	Homogen
Pelatihan (X2)	0,363	0,05	Sig > Alpha	Homogen
Kepuasan Kerja (Y)	0,165	0,05	Sig > Alpha	Homogen

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* didapat nilai Sig 0,845 untuk rotasi kerja, Sig 0,363 untuk pelatihan, Sig 0,165 untuk kepuasan kerja yang menunjukkan nilai sig > dari alpha (0,05) yang berarti H_0 diterima yang menyatakan varians semua populasi bersifat homogenitas. (Lampiran 8)

4.3.3 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Rotasi kerja terhadap kepuasan kerja	0,539	0,05	Sig>alpha	Linear
pelatihan terhadap kepuasan kerja	0,194	0,05	Sig>alpha	Linear
Rotasi kerja terhadap kinerja	0,170	0,05	Sig>alpha	Linear
Pelatihan terhadap kinerja	0,070	0,05	Sig>alpha	Linear
Kepuasan kerja terhadap kinerja	0,319	0,05	Sig>alpha	Linear

Sumber : Data diolah,2017

1. Rotasi kerja (X1) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,539 > dari 0,05 Dengan demikian Sig > alpha, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 9)

2. Pelatihan (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,194 > dari 0,05. Dengan demikian Sig > alpha, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 9)

3. Rotasi kerja (X2) terhadap kinerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,170 > dari (0,05) Dengan demikian Sig > alpha, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 9)

4. Pelatihan (X2) terhadap kinerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,070 > dari 0,05. Dengan

demikian $\text{Sig} > \alpha$, maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 9)

5. Kepuasan kerja (Y) Terhadap Kinerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,319 > dari 0,05. Dengan demikian $\text{Sig} > \alpha$, maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 9)

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Jalur

1. Model persamaan substruktural pertama :

$$Y = \text{PYX1} + \text{PYX2} + \epsilon$$

Analisis regresi dilakukan untuk melihat pengaruh pola rotasi kerja (X1) dan pelatihan (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y), Hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 4.14

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Rotasi Kerja	0,029	0,05	Sig<Alpha	2,235	1,999	$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$	H_0 ditolak
Pelatihan	0,302	0,05	Sig>Alpha	1,041	1,999	$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$	H_0 diterima

Sumber : Data diolah, 2017

1. Pengaruh Rotasi kerja (X1) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada Rotasi kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,235 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df = 63-2=61$) adalah 1,999. Jadi $t_{\text{hitung}} (2,235) > t_{\text{tabel}} (1,999)$ dan nilai sig (0,029) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Rotasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) di Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung. (Lampiran 10)

2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada Pelatihan (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,041 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df = 63-2=61$) adalah 1,999. Jadi $t_{hitung} (1,041) < t_{tabel} (1,999)$ dan nilai sig (0,302) $>$ alpha (0,05) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) di Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung. (Lampiran 10)

2. Model persamaan substruktural kedua :

$$Z = PZX1 + PZX2 + \epsilon$$

Analisis regresi dilakukan untuk melihat pengaruh pola rotasi kerja (X1), pelatihan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) secara parsial terhadap kinerja (Z), Hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 4.15

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Rotasi Kerja	0,001	0,05	Sig<Alpha	3,595	1,999	$t_{hitung} < t_{tabel}$	H_0 ditolak
Pelatihan	0,821	0,05	Sig>Alpha	0,228	1,999	$t_{hitung} < t_{tabel}$	H_0 diterima
Kepuasan Kerja	0,021	0,05	Sig<Alpha	2,377	1,999	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0 ditolak

Sumber : Data diolah, 2017

1. Pengaruh Rotasi kerja (X1) Terhadap Kinerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Rotasi kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,595 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df = 63-2=61$) adalah 1,999. Jadi $t_{hitung} (3,595) > t_{tabel} (1,999)$ dan nilai sig (0,001) $<$ alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Rotasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) di Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung. (Lampiran 10)

2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Pelatihan (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,228 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=63-2=61$) adalah 1,999. Jadi $t_{hitung} (0,228) < t_{tabel} (1,999)$ dan nilai sig (0,821) $>$ alpha (0,05) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) di Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung. (Lampiran 10)

3. Pengaruh Kepuasan kerja (Y) Terhadap Kinerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,377 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=63-2=61$) adalah 1,999. Jadi $t_{hitung} (2,377) > t_{tabel} (1,999)$ dan nilai sig (0,021) $<$ alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) di Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung. (Lampiran 10)

3. Perhitungan Pengaruh :

a. Pengaruh Langsung

- Pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Y = 0,276$$

- Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Y = 0,129$$

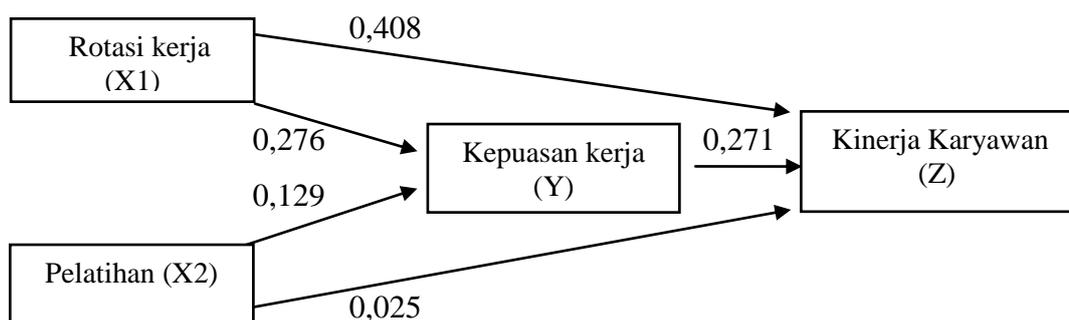
- Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja

$$X1 \rightarrow Z = 0,408$$

- Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

$$X2 \rightarrow Z = 0,025$$

- Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
 $Y \rightarrow Z = 0,271$
- b. Pengaruh Tidak Langsung
 - Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
 $X1 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,276 \times 0,271) = 0,747$
 - Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
 $X2 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,129 \times 0,271) = 0,034$
- c. Pengaruh Total
 - Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
 $X1 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,276 + 0,271) = 0,547$
 - Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
 $X2 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,129 + 0,271) = 0,400$
 - Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja
 $X1 \rightarrow Z = 0,408$
 - Pengaruh pelatihan terhadap kinerja
 $X2 \rightarrow Z = 0,025$
 - Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
 $Y \rightarrow Z = 0,271$



Gambar 4.4
Persamaan struktural

Persamaan struktural untuk model tersebut ialah :

$$\text{Substruktur 1 : } Y = 0,276X1 + 0,129X2 + \epsilon$$

$$\text{Substruktur 2 : } Z = 0,408X1 + 0,271X2 + 0,271Y + \epsilon$$

Berdasarkan hasil analisis jalur diatas dapat disimpulkan bahwa Rotasi Kerja (X1) memiliki pengaruh tertinggi sebesar 0,747 yang dimana terdapat pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja (Z) yang melalui Kepuasan Kerja (Y) dibandingkan pengaruh langsung terhadap Kinerja (Z) sebesar 0,408. Sedangkan, pada variabel Pelatihan (X2) memiliki pengaruh tertinggi sebesar 0,034 yang dimana terdapat pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja (Z) yang melalui Kepuasan Kerja (Y) dibandingkan dengan pengaruh langsung terhadap Kinerja (Z) sebesar 0,025.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan pendidikan terakhir sarjana, Sebagian besar dari responden telah bekerja selama 1 – 5 tahun bekerja di Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung.

4.5.1 Pengaruh Rotasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa rotasi kerja (X1) memberi pengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,276 dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik rotasi kerja di Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung maka akan meningkatkan kepuasan kerja di Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Siagian (2016, p.172) bahwa alasan lain dilakukannya rotasi kerja adalah manfaat yang didapatkan yaitu motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Nurdiana (2011) bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.5.2 Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa Pelatihan (X2) memberi pengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,129 dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga ada atau tidaknya pelatihan pada Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung maka tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Supatmi (2013) secara khusus pengetahuan atau kecerdasan karyawan tidak dirasakan mengalami perubahan besar pasca mengikuti pelatihan. Pelatihan yang diikuti karyawan lebih banyak berdampak pada aspek materi pelatihan dan kualitas pelatih. Kedua aspek ini diduga secara tidak langsung mempengaruhi perubahan kepuasan kerja.

4.5.3 Pengaruh Rotasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa Rotasi Kerja (X1) memberi pengaruh langsung terhadap Kinerja (Z) sebesar 0,408 dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin baik rotasi kerja di Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan dalam Nurdiana (2011) tujuan rotasi kerja, antara lain untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan, memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi serta mendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka, dengan rotasi kerja diharapkan akan memotivasi dan meningkatkan kemampuan karyawan, dan hal itu berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. pendapat ini

didukung oleh penelitian Mansur (2009) yang menyatakan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5.4 Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa Pelatihan (X2) memberi pengaruh langsung terhadap kinerja (Z) sebesar 0,025 dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. karyawan dengan keterampilan yang tinggi dalam bekerja akan mudah untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dan karyawan yang kurang dalam keterampilan bekerja akan memicu penurunan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Agusta (2013) mengatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. namun hasil penelitian pada di Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi ada atau tidaknya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung.. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Pakpahan (2014) bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa Kepuasan Kerja (Y) memberi pengaruh langsung terhadap Kinerja (Z) sebesar 0,271 dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung. Menurut Mahesa (2010) Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerja akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung. Jika kepuasan kerja

dapat diberikan maka diharapkan kepuasan kerja mereka meningkat akan memberikan kontribusi kerja yang lebih baik yang pada akhirnya ada peningkatan kinerja karyawan, Mariam (2009). Hal ini sesuai dengan penelitian Laura (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

