

PENGARUH ROTASI PEKERJAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI SBU PERKAPALAN PT PUSRI PALEMBANG

Yussi Rapareni

aani890@yahoo.com

Dosen Tetap STIE Abdi Nusa Palembang

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of working rotation and motivation to employee performance in Division of SBU Perkapalan PT Pusri Palembang. The respondents are the whole permanent employee which is 75 people. The whole populations are used as sample with census technique. Data collection tool used by questioner and analysis method used is double linear regression with the help program SPSS 17.0. According double linear regression test obtained $Y = 0,746 + 0,639X_1 + 0,348X_2$ can be explained that working rotation and motivation have positive coefficient and significant to employee performance. From determination coefficient test obtained R^2 value 0,993 (99,3%) which means the influence of working rotation and motivation to the employee performance are very closely.

Keyword: Working Rotation, Working motivation and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dapat diartikan sebagai kumpulan dari orang-orang dan alat-alat produksi lainnya yang melaksanakan suatu kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan, yaitu memperoleh keuntungan dan mencapai kesejahteraan pegawai serta dapat menyerap tenaga kerja yang banyak, namun dalam pemanfaatannya perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan individu pegawai/karyawannya sehingga akan menciptakan produktifitas kerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan apa yang disampaikan oleh Mathis & Jackson (2011), tampak terlihat jika dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat interdependensi antara sumber daya manusia (pegawai) dengan

output-nya, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas *output* tersebut.

Menurut pendapat Gratton (1998), dapat diketahui bahwa unsur manusia merupakan faktor dominan untuk keberhasilan / kesuksesan suatu organisasi. Hal ini harus disadari, bahwa suatu organisasi (wadah) dikendalikan / dioperasionalkan oleh manusia, oleh karena itu, kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah keberhasilan dan kesuksesan “manusia” sebagai pelaku organisasi tersebut.

Hubungan antara variabel rotasi pekerjaan dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah saling terkait. Karena perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja

karyawannya harus terlebih dahulu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi karyawannya, seperti menghilangkan kebosanan, menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, dan memberikan dukungan kepada karyawan yang mengalami penurunan prestasi kerja.

Divisi SBU Perkapalan sebagai salah satu unit kerja yang dimiliki oleh PT. Pusri Palembang yang membidangi angkutan pupuk. Divisi ini dibentuk pada tanggal 28 Februari 2008 dengan 4 Departemen yaitu Departemen Adm & Keuangan, Departemen Armada & Usaha, Departemen Teknik & Penunjang Pal dan Departemen ISM-Code, untuk melayani pengangkutan pupuk ke beberapa wilayah di Indonesia melalui jalur laut. Divisi ini memiliki 9 armada kapal. Kebutuhan para petani akan pupuk menjadi peluang yang digunakan oleh PT Pusri dalam meningkatkan pelayanan angkutan pupuk melalui jalur laut agar bisa segera tiba di gudang-gudang penyimpanan di daerah-daerah dan menanggulangi kelangkaan pupuk di pasaran. Hal ini menjadi tantangan bagi karyawan di Divisi SBU Perkapalan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan dan pelayanan perusahaan secara maksimal bagi masyarakat atau para petani.

Berdasarkan pengamatan dan penilaian secara kualitatif sementara yang telah dilakukan terhadap kondisi kerja karyawan di Divisi SBU Perkapalan, maka peneliti memiliki persepsi masih perlunya ditingkatkan dalam hal rotasi pekerjaan dan pemberian motivasi dari manajemen perusahaan, sehingga dapat melahirkan produktifitas yang berdampak pada optimalisasi pelayanan. Namun demikian, dari uraian latar belakang tersebut, peneliti masih perlu membuktikan hal tersebut secara ilmiah melalui sebuah penelitian

2. TELAAH TEORITIS

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perusahaan merupakan tenaga kerja, sehingga diperlukan pemahaman terkait masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkkan oleh organisasi perusahaan, diperlukan SDM yang berkualitas, yaitu manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaanya.

2.1.2. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat - sifat individu (Rivai dan Basri, 2005). Setiap karyawan memiliki faktor-faktor pendorong tersendiri dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sudarmanto (2009) dalam buku berjudul "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM" mengatakan bahwa terdapat 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu

1. Kualitas (*Quality*), yaitu: Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas (*Quantity*), yaitu: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu (*timeliness*), yaitu: Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja (*interpersonal impact*).

2.1.2.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007: 97) terdapat beberapa unsur yang dinilai dari karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Unsur-unsur tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan.
- b. Kejujuran
- c. Prestasi kerja
- d. Kedisiplinan.
- e. Kreativitas
- f. Kerjasama
- g. Kepemimpinan
- h. Kepribadian
- i. Prakarsa
- j. Kecakapan
- k. Tanggung jawab

Motivasi Kerja

Pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja ditentukan oleh dua macam Motivasi, menurut Sardiman (2010: 91) yaitu Motivasi *Intrinsic* dan Motivasi *Ekstrinsic*.

1. Motivasi *Intrinsic*
2. Motivasi *Ekstrinsic*

Sedangkan menurut Rivai (2003) motivasi dapat dikatakan sebagai kemauan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan yang ditentukan. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan cara tertentu sebagai wujud seseorang yang memiliki motivasi keberhasilan yang tinggi.

Menurut Rivai (2003) aspek-aspek yang terkandung dalam motivasi kerja adalah :

- a. Cenderung bertanggung jawab.
- b. Senang membahas kasus yang menantang.
- c. Menginginkan prestasi yang lebih baik.
- d. Suka memecahkan masalah.
- e. Senang menerima umpan balik atas hasil karyanya.
- f. Senang berkompetisi untuk mencapai hasil yang optimal.
- g. Senang membahas kasus-kasus yang sulit.
- h. Melakukan segala sesuatu dengan cara yang lebih baik.

Rotasi Pekerjaan

Rotasi pekerjaan menurut Jorgensen (2005, dalam Kaymaz, 2010) rotasi pekerjaan dapat didefinisikan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu. Hal ini mengandung arti bahwa rotasi pekerjaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat. Pendapat lain mengatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda (Edwan, 2012). Selain itu menurut Juwita (2012) rotasi pekerjaan dapat membantu manajer dalam menghadapi terjadinya ketidakhadiran dan perputaran karyawan sehingga dapat mengisi kekosongan posisi dengan cepat.

Saravani dan Abbasi (2013) “rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan dalam karyawan.”Perusahaan sudah semestinya memperhatikan perkembangan sumber daya

manusianya yaitu karyawan dan rotasi pekerjaan menjadi salah satu unsur penting yang harus diperhatikan karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara dari pertanyaan penelitian. biasanya hipotesis di gambarkan dalam bentuk hubungan antara kedua variabel, variabel bebas dan terikat (Notoatmodjo,2010)

H_0 : Tidak ada pengaruh antara rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi SBU Perkapalan.

H_1 : Ada pengaruh antara rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi SBU Perkapalan.

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap pada Divisi SBU Perkapalan PT Pusri Palembang sejumlah 75 orang tetap. Tidak termasuk tenaga *outsourcing*.

Sampel

“Subkelompok atau sebagian dari populasi merupakan sampel (Sekaran,2006).” Sampel didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil dari polpulasi yang diteliti,

apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila dari seratus maka diambil 10% sampai 15% atau 20% atau lebih.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- a. Data Kualitatif
- b. Data kuantitatif

Sumber Data

sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah faktor-faktor atau variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) (X)
 - a. Rotasi pekerjaan (X_1)
 - b. Motivasi Kerja (X_2)
2. Variabel Terikat (*Variabel dependen*) (Y)

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

2. Uji Reabilitas

Metode Analisis Data

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan melalui Uji Regresi, biasanya kedua variabel mempunyai hubungan yang erat. Setiap regresi pasti ada korelasinya, tetapi korelasi belum tentu dilanjutkan dengan regresi. Korelasi yang tidak dilanjutkan dengan regresi adalah korelasi

antara dua variabel yang tidak mempunyai hubungan kausal/sebab akibat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan peneliti untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Alat analisis statistic yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pemecahan masalah penelitian. Penggunaan teknik analisis ini dilakukan dengan alasan karena penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas.

- a) Uji Normalitas
- b) Uji Linieritas

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006).

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Setelah melakukan perhitungan terhadap koefisien regresi dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji t. Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen

secara individual terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0.05$ dengan $df = n - k$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui koefisien determinasi atau penentuan nilai R^2 ini berkisar antara 0 – 1, semakin mendekati 1 nilai r^2 tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menjelaskan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai R_{square} atau (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R_{square} sangat dipengaruhi oleh banyaknya variabel bebas, dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R_{square} dapat perhitungan rumus yang telah dikemukakan tersebut dilakukan dengan program SPSS Versi 17.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Pupuk Sriwidjaja didirikan pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang, Sumatera Selatan. PT Pusri merupakan pabrik urea pertama di Indonesia. Bermula dengan satu unit pabrik berkapasitas 100 ribu ton urea per tahun, perusahaan mengalami perkembangan pesat sepanjang tahun 1972 hingga 1994 dengan dibangunnya beberapa pabrik baru sehingga meningkatkan kapasitas terpasang menjadi 2,26 juta ton urea per tahun.

Mengiringi pembangunan pabrik-pabrik baru dan bersamaan dengan munculnya sejumlah pabrik pupuk lain di

Indonesia, PT Pusri mulai mengubah orientasi produksi ke orientasi pasar. Dengan bantuan pinjaman Bank Dunia, PT Pusri membangun jaringan distribusi dan pemasaran - berikut sarana dan prasarana pendukungnya hingga menjangkau segenap pelosok Nusantara. Sejak tahun 1979 pemerintah menugaskan PT Pusri untuk melaksanakan distribusi dan pemasaran pupuk bersubsidi ke seluruh wilayah Indonesia hingga dibebaskannya tata niaga pupuk, serta saat ini pemerintah memutuskan dibentuknya rayonisasi wilayah pemasaran dan distribusi pupuk bersubsidi mulai tahun 2003.

Di samping membangun kompetensi di bidang distribusi dan pemasaran, perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan SDM dalam proses alih teknologi untuk menangani pemeliharaan dan pembangunan pabrik pupuk secara swakelola.

Sebagai cikal bakal industri pupuk nasional, PT Pusri merupakan pemasok tenaga-tenaga ahli perpupukan yang handal bagi perusahaan-perusahaan pupuk Indonesia yang didirikan kemudian. Banyak tenaga ahli PT Pusri yang dipercaya memberikan bantuan konsultasi dalam berbagai masalah di pabrik-pabrik pupuk di dalam negeri maupun mancanegara.

Kombinasi keunggulan di bidang produksi, distribusi dan pemasaran, SDM dan teknologi menjadikan PT Pusri sebagai pemain terdepan dalam industri pupuk nasional. perahu Kajang Melintasi Sungai Musi dengan Latar Belakang Pabrik Pusri I dan II (th. 1974).

PT Pupuk Sriwidjaja (Persero), yang lebih dikenal sebagai PT Pusri, merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran pupuk. Secara legal, PT Pusri resmi didirikan berdasarkan Akte Notaris Eliza Pondaag nomor 177 tanggal 24 Desember 1959 dan diumumkan dalam Lembaran Berita Negara

Republik Indonesia nomor 46 tanggal 7 Juni 1960. PT Pusri, yang memiliki Kantor Pusat dan Pusat Produksi berkedudukan di Palembang, Sumatera Selatan, merupakan produsen pupuk urea pertama di Indonesia.

PT Pusri telah mengalami dua kali perubahan bentuk badan usaha. Perubahan pertama berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 20 tahun 1964 yang mengubah statusnya dari Perseroan Terbatas (PT) menjadi Perusahaan Negara (PN). Perubahan kedua terjadi berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 20 tahun 1969 dan dengan Akte Notaris Soelean Ardjasmita pada bulan Januari 1970, statusnya dikembalikan ke Perseroan Terbatas (PT). Dari aspek permodalan, PT Pusri juga mengalami perubahan seiring perkembangan industri pupuk di Indonesia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 28 tanggal 7 Agustus 1997 ditetapkan bahwa seluruh saham Pemerintah pada industri pupuk PT Pupuk Kujang, PT Pupuk Iskandar Muda, PT Pupuk Kalimantan Timur Tbk., dan PT Petrokimia Gresik sebesar Rp. 1.829.290 juta dialihkan kepemilikannya kepada PT Pupuk Sriwidjaja (Persero).

Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan yang kuat dan tumbuh dalam industri pupuk di tingkat Nasional maupun Regional.

Misi Perusahaan

Memproduksi, memasarkan pupuk dan produk agrobisnis dengan memperhatikan aspek mutu secara menyeluruh.

Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebarakan kepada responden yaitu pada karyawan Divisi SBU Perkapalan sebanyak 75 orang dan semua kuisisioner kembali. Maka dapat diambil

beberapa gambaran karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja responden.

Hasil Jawaban Responden mengenai Rotasi Pekerjaan (X₁)

Pada bagian berikut ini berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai variabel rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang meliputi 3 (tiga) indikator yaitu : Kemampuan Karyawan, Pengetahuan Karyawan dan Kebosanan/kejujuran karyawan. Kemudian setiap indikator dibuat tabulasi persentase distribusi frekuensi menurut jumlah pernyataan. Dari 15 (lima belas) pernyataan yang diajukan pada responden yang berjumlah 75 (tujuh puluh lima) orang diperoleh jawaban seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Mengenai

NOMOR PERTANYAAN (P)	FREKUENSI DAN PERSENTASE JAWABAN									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
P.1	6	8,0%	47	62,7%	18	24,0%	4	5,3%	0	0,0%
P.2	7	9,3%	41	54,7%	18	24,0%	9	12,0%	0	0,0%
P.3	3	4,0%	49	65,3%	17	22,7%	6	8,0%	0	0,0%
P.4	4	5,3%	50	66,7%	18	24,0%	3	4,0%	0	0,0%
P.5	0	0,0%	57	76,0%	18	24,0%	0	0,0%	0	0,0%
P.6	6	8,0%	47	62,7%	18	24,0%	4	5,3%	0	0,0%
P.7	0	0,0%	55	73,3%	18	24,0%	2	2,7%	0	0,0%
P.8	5	6,7%	49	65,3%	18	24,0%	3	4,0%	0	0,0%
P.9	3	4,0%	49	65,3%	17	22,7%	6	8,0%	0	0,0%
P.10	6	8,0%	47	62,7%	18	24,0%	4	5,3%	0	0,0%
P.11	6	8,0%	47	62,7%	18	24,0%	4	5,3%	0	0,0%
P.12	0	0,0%	55	73,3%	18	24,0%	2	2,7%	0	0,0%
P.13	6	8,0%	47	62,7%	18	24,0%	4	5,3%	0	0,0%
P.14	6	8,0%	47	62,7%	18	24,0%	4	5,3%	0	0,0%
P.15	0	0,0%	55	73,3%	18	24,0%	2	2,7%	0	0,0%
Total Jawaban (Σ)	58	5,2%	742	66,0%	268	23,8%	57	5,1%	0	0,0%

Hasil Jawaban Responden mengenai Motivasi Kerja (X₂)

Pada bagian berikut ini berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang meliputi 5 (lima) indikator yaitu : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan, Kebutuhan Sosialisasi, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi diri. Kemudian setiap indikator dibuat tabulasi persentase distribusi frekuensi menurut jumlah pernyataan. Dari 15 (lima belas) pernyataan yang diajukan pada responden yang berjumlah 75 (tujuh puluh lima) orang diperoleh jawaban seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja (X₂)

NOMOR PERTANYAAN (P)	FREKUENSI DAN PERSENTASE JAWABAN									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
P.1	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
P.2	6	8,0%	47	62,7%	17	22,7%	5	6,7%	0	0,0%
P.3	0	0,0%	55	73,3%	17	22,7%	3	4,0%	0	0,0%
P.4	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
P.5	6	8,0%	47	62,7%	18	24,0%	4	5,3%	0	0,0%
P.6	0	0,0%	56	74,7%	17	22,7%	2	2,7%	0	0,0%
P.7	6	8,0%	47	62,7%	18	24,0%	4	5,3%	0	0,0%
P.8	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
P.9	0	0,0%	56	74,7%	17	22,7%	2	2,7%	0	0,0%
P.10	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
P.11	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
P.12	0	0,0%	56	74,7%	17	22,7%	2	2,7%	0	0,0%
P.13	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
P.14	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
P.15	0	0,0%	56	74,7%	17	22,7%	2	2,7%	0	0,0%
Total Jawaban (Σ)	60	5,3%	756	67,2%	257	22,8%	52	4,6%	0	0,0%

Sumber : Data diolah 2017

Hasil Jawaban Responden mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Pada bagian berikut ini berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai produktivitas kerja yang meliputi 4 (empat) indikator yaitu : Kualitas, Kuantitas, Penggunaan Waktu, Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Kemudian setiap indikator dibuat tabulasi prosentase distribusi frekuensi menurut jumlah pernyataan. dari 15 (lima belas) pernyataan yang diajukan pada responden yang berjumlah 75 (tujuh puluh lima) orang diperoleh jawaban seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

NOMOR PERTANYAAN (P)	FREKUENSI DAN PERSENTASE JAWABAN									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
P.1	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
P.2	7	9,3%	41	54,7%	17	22,7%	10	13,3%	0	0,0%
P.3	3	4,0%	49	65,3%	16	21,3%	7	9,3%	0	0,0%
P.4	4	5,3%	51	68,0%	17	22,7%	3	4,0%	0	0,0%
P.5	0	0,0%	57	76,0%	18	24,0%	0	0,0%	0	0,0%
P.6	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
P.7	0	0,0%	55	73,3%	18	24,0%	2	2,7%	0	0,0%
P.8	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
P.9	3	4,0%	49	65,3%	16	21,3%	7	9,3%	0	0,0%
P.10	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
P.11	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
P.12	0	0,0%	56	74,7%	17	22,7%	2	2,7%	0	0,0%
P.13	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
P.14	0	0,0%	56	74,7%	17	22,7%	2	2,7%	0	0,0%
P.15	6	8,0%	48	64,0%	17	22,7%	4	5,3%	0	0,0%
Total Jawaban (Σ)	59	5,2%	750	66,7%	255	22,7%	61	5,4%	0	0,0%

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Instrumen Rotasi Kerja (X₁)

Pertanyaan terkait Rotasi Pekerjaan(X ₁)	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	51.95	46.186	.927	.943
aitem2	52.07	46.820	.693	.950
aitem3	52.03	50.215	.471	.954
aitem4	51.95	50.916	.447	.954
aitem5	51.92	50.642	.727	.949
aitem6	51.95	46.186	.927	.943
aitem7	51.97	50.972	.550	.951
aitem8	51.93	50.252	.510	.953
aitem9	52.03	50.215	.471	.954
aitem10	51.95	46.186	.927	.943
aitem11	51.95	46.186	.927	.943
aitem12	51.97	48.810	.863	.946
aitem13	51.95	46.186	.927	.943
aitem14	51.95	46.186	.927	.943
aitem15	51.97	48.810	.863	.946

Sumber : Data primer, diolah melalui SPSS 17.0 (2016)

Hasil Uji Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

Pertanyaan terkait Motivasi kerja (X ₂)	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	52.21	67.873	.975	.988
aitem2	52.24	67.698	.949	.989
aitem3	52.27	71.495	.810	.990
aitem4	52.21	67.873	.975	.988
aitem5	52.23	67.772	.977	.988
aitem6	52.24	71.671	.851	.990
aitem7	52.23	67.772	.977	.988
aitem8	52.21	67.873	.975	.988
aitem9	52.27	71.495	.810	.990
aitem10	52.21	67.873	.975	.988
aitem11	52.21	67.873	.975	.988
aitem12	52.24	71.671	.851	.990
aitem13	52.21	67.873	.975	.988
aitem14	52.21	67.873	.975	.988
aitem15	52.24	71.671	.851	.990

Sumber : Data primer, diolah melalui SPSS 17.0 (2016)

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan terkait Kinerja Karyawan (Y)	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	52.24	53.644	.425	.970
aitem2	52.13	54.333	.423	.969
aitem3	52.12	54.080	.680	.964
aitem4	52.13	49.171	.937	.959
aitem5	52.17	51.794	.880	.961
aitem6	52.13	49.171	.937	.959
aitem7	52.24	53.644	.425	.970
aitem8	52.13	49.171	.937	.959
aitem9	52.13	49.171	.937	.959
aitem10	52.16	51.839	.884	.961
aitem11	52.13	49.171	.937	.959
aitem12	52.16	51.839	.884	.961
aitem13	52.13	49.171	.937	.959
aitem14	52.13	49.171	.937	.959
aitem15	52.16	51.839	.884	.961

Sumber : Data primer, diolah melalui SPSS 17.0 (2016)

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	15

Sumber : Data primer, diolah melalui SPSS 17.0 (2016)

Berdasarkan dari output perhitungan SPSS 17.0 tersebut diatas dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk keseluruhan 15 butir pertanyaan dari 75 responden untuk variabel Rotasi Pekerjaan (X_1) sebesar 0,951 > 0,60 berarti seluruh butir pertanyaan variabel Rotasi Pekerjaan (X_1) dikatakan Reliabel atau Layak.

Untuk keseluruhan butir pertanyaan Motivasi Kerja (X_2) di tunjukan pada tabel 4.12 dan table 4.13 dibawah ini

Tabel 4.13 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.990	15

Sumber : Data primer, diolah melalui SPSS 17.0 (2017)

Dapat dilihat dari output perhitungan SPSS 17.0 tersebut diatas diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk keseluruhan 15 butir pertanyaan dari 75 responden untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,990 > 0,60 berarti seluruh butir pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X_2) dikatakan Reliabel atau Layak.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan Reliabel atau Layak, maka dilakukan uji reliabilitas. Dari hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS 17.0 diketahui *alpha cronbach* untuk keseluruhan butir pertanyaan Kinerja Karyawan ditunjukkan pada tabel 4.14 dan tabel 4.15 dibawah ini.

Tabel 4.15 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	15

Sumber : Data primer, diolah melalui SPSS 17.0 (2017)

Dapat dilihat dari output perhitungan SPSS 17.0 tersebut diatas dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk keseluruhan 15 butir pertanyaan dari 75 responden untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,964 > 0,60 berarti seluruh butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan Reliabel atau Layak.

Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Data

Descriptive Statistics					
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	75	-.529	.277	.953	.548
Valid N (listwise)	75				

Sumber : Data primer, diolah melalui SPSS 17.0 (2017)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas terlihat bahwa rasio Skewness = $0,529/0,277 = -1,9097$, sedangkan rasio kurtosis = $0,953/0,548 = 1,7391$. Kriteria pengujian apakah data berdistribusi normal ataukah tidak dengan ketentuan yaitu apabila rasio skewness berada diantara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal. Dari hasil rasio Skewness dan Kurtosis diatas diperoleh yaitu -1,9097 hingga 1,7391 yang berarti berada dalam batasan (*Range*) antara -2 hingga +2 yang berarti data adalah berdistribusi normal.

Uji Linearitas Data

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan*Rotasi Pekerjaan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN* ROTASI PEKERJAAN	Between Groups	(Combined)	4617.810	13	355.216	3159.943	.000
		Linearity	4568.916	1	4568.916	40644.316	.000
		Deviation from Linearity	48.893	12	4.074	36.246	.100
	Within Groups		6.857	61	.112		
	Total		4624.667	74			

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan nilai signifikansi dari output tabel diatas sebesar 0,100 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Rotasi Pekerjaan (X_1).

Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan*Motivasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN* MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	4453.204	4	1113.301	454.509	.000
		Linearity	4437.872	1	4437.872	1811.776	.000
		Deviation from Linearity	15.333	3	5.111	2.087	.110
	Within Groups		171.462	70	2.449		
	Total		4624.667	74			

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan nilai signifikansi dari output tabel diatas sebesar 0,110 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi Kerja (X₂).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan menganalisa pengaruh dua atau lebih khususnya variabel yang hubungan sebab akibat antara variabel dependen dan independen. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 17.0 diperoleh sebagai berikut :

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.746	.852		.875	.384
ROTASI PEKERJAAN	.639	.050	.607	12.722	.000
MOTIVASI KERJA	.348	.042	.396	8.289	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,746 + 0,639X_1 + 0,348X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Rotasi Pekerjaan
- X₂ = Motivasi Kerja

Berdasarkan data regresi di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel rotasi pekerjaan dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien rotasi pekerjaan memberikan nilai sebesar 0,639 yang berarti bahwa jika rotasi pekerjaan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja karyawan akan lebih baik.
- c. Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,348 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin dijalankan dengan asumsi variabel lain tetap maka memenuhi syarat wajib atau kriteria kinerja karyawan pada perusahaan semakin baik.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F (Pengujian Hipotesis secara simultan)

Untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.20 Hasil Uji F (Pengujian Hipotesis secara simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4466.665	2	2233.333	2820.316	.000 ^a
Residual	57.015	72	.792		
Total	4523.680	74			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, ROTASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dalam perumusan hipotesis rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikatakan jika :

$H_0 : \beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi pekerjaan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 > 0$ adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi pekerjaan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F secara simultan diperoleh bahwa F hitung sebesar 2820,316 dengan taraf signifikansi 0,000 (Sig. $\alpha < 0,05$) yang berarti bahwa **“Rotasi Pekerjaan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”, diterima.**

Hasil Uji Statistik t (Signifikansi Parameter Individual)

Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Hasil Uji Statistik t (Hipotesis Parsial)

One-Sample T-Test

Model	T-Test Value = 0					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
Rotasi Pekerjaan	64.859	74	.000	55.680	53.97	57.39
Motivasi Kerja	54.437	74	.000	55.960	53.91	58.01

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : data primer, diolah melalui SPSS versi 17.0 (2017)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat diketahui pada kolom T_{hitung}, menunjukkan hasil sebagai berikut :

- T_{hitung} pada variabel rotasi pekerjaan (X₁) bernilai 64,859;
- T_{hitung} pada variabel motivasi kerja (X₂) bernilai 54,437 dan

Diketahui bahwa T_{tabel} bernilai 1,996 kemudian berdasarkan ketentuan dari Uji T Statistik, yakni:

- Jika T_{hitung} > T_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, dan
- Jika T_{hitung} < T_{tabel}, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Dengan ketentuan tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

Variabel rotasi pekerjaan (X₁) : (64,859 > 1,996) dan variabel motivasi kerja (X₂) : (54,437 > 1,996), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil tersebut didapatkan hipotesis, yaitu :

Variabel Rotasi Pekerjaan (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Motivasi Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas yang dimasukkan dalam model untuk menjelaskan variabel terikat. Dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R² semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu, model semakin baik. Koefisien determinasi pada penelitian ini memiliki besar pengaruh yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.994 ^a	.987	.987	.890	2.018

a. Predictors: (Constant), Rotasi Pekerjaan & Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,994 atau sama dengan 99,4% artinya pengaruh antara variabel rotasi pekerjaan dan motivasi kerja dengan variabel Kinerja Karyawan sangat kuat. Besar R *square* (r^2) adalah 0,987 atau sama dengan 98,7% sisanya sebesar 0,013 atau sama dengan 1,3% tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif dan signifikan artinya perlunya dilakukan rotasi pekerjaan secara berkala dan memberikan motivasi kerja, maka mengakibatkan semakin baik dan meningkat pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

1. Pengaruh Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Dari data responden yang diperoleh melalui hasil kuesioner yaitu uji hipotesis dengan melakukan uji t. Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan pengaruh antara rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang

telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 64,859 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu **adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rotasi pekerjaan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Divisi SBU Perkapalan PT Pusri Palembang.**

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari data responden yang diperoleh melalui hasil kuesioner yaitu uji hipotesis dengan melakukan uji t. Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 54,437 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu **adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Divisi SBU Perkapalan PT Pusri Palembang.**

3. Pengaruh Antara Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja secara Bersamaan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh bahwa F hitung sebesar 2820,316 dengan taraf signifikansi 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu **Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi SBU Perkapalan PT Pusri Palembang.**

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pengaruh yang diberikan dari variabel rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

sebesar 98,7%, sedangkan sisanya 1,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa, pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat yaitu antara rotasi pekerjaan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

5. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi pekerjaan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 .

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

Dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi kerja, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan Divisi SBU Perkapalan PT Pusri Palembang tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam memberikan hasil kerja yang baik dengan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam kerja, sehingga perusahaan lebih fokus dalam memberikan motivasi kerja yang akan dapat meningkatkan dan tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Rotasi Pekerjaan dapat dilakukan secara berkala agar kejenuhan/ kebosanan karyawan dalam bekerja bias berkurang

dan kemampuan serta pengetahuan karyawan menjadi semakin meningkat dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. "Organisasi dan Motivasi". PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malthis and Jackson, 2003. "Human Resource Management". Australia – South-Western.
- Malthis dan Jackson, 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Indrus Kelompok Gramedia. Jakarta
- Malthis, R. L. dan Jackson. 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Salemba Empat, Jakarta.
- Malthis. Jackson. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyanto. 2007. "Model-Model Pembelajaran Inovatif, Modul PLPG". Panitia Serifikasi Rayon 13, Surakarta.
- Sugiyono. 2010. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND". Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Alfabeta, Bandung.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2008. "Performance Appraisal". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal. Rivai dan Ella. Jauvani. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.