

PENGARUH ROTASI KERJA, ETOS KERJA DAN KARAKTERISTIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.JASARAHARJA PUTERA CABANG MANADO*EFFECT OF JOB ROTATION, WORK ETHIC AND JOB CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT.JASARAHARJA PUTERA CABANG MANADO*

Oleh :

David T. Manopo¹
Victor P.K Lengkong²
Rita Taroreh³¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹davidtimotiusmanopo@yahoo.com²vpk.lengkong@gmail.com³rita.taroreh@yahoo.com

Abstrak : Peranan karyawan dalam jalannya suatu perusahaan sangatlah penting. Kinerja kerja karyawan yang buruk akan berdampak tidak baik bagi perusahaan itu sendiri. Rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja yang baik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado dengan menggunakan indikator-indikator yang terkandung. Populasi dalam penelitian berjumlah 30 orang dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado yang berjumlah 30 orang, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif signifikan. Secara parsial rotasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja dan karakteristik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen sebaiknya lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut penerapan atau melakukan beberapa perubahan dalam penerapan rotasi kerja agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: rotasi kerja, etos kerja, karakteristik kerja, kinerja

Abstract : The role of employees in the course of a company is very important. Poor employee job performance will have an adverse effect on the company itself. Job rotations, work ethics and job characteristics have an influence on employee performance. This study aims to look at the effect of job rotation, work ethic and job characteristics both simultaneously and partially on employee performance at PT. Jasaraharja Putera Branch Manado using the indicators contained. The population in the study amounted to 30 people and the sample used in this study were all employees of PT. Jasaraharja Putera Manado Branch Manado totaling 30 people, using saturated sample techniques. The method used is multiple linear regression analysis, F test and T test. The results showed that simultaneously job rotation, work ethic and job characteristics on employee performance had a significant positive effect. Partially job rotation has a positive and not significant effect on employee performance, work ethic and job characteristics have a positive and significant influence on employee performance. The management should pay more attention to matters relating to the implementation or make some changes in the application of work rotation to be more effective in improving employee performance.

Keywords: job Rotation, work Ethic, job characteristic, job performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Semakin ketatnya tingkat persaingan sumber daya manusia, baik dalam bisnis maupun dalam organisasi mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja atau hasil kerja yang baik, beberapa faktor harus dapat diperhatikan oleh perusahaan terhadap karyawannya, diantaranya adalah rotasi kerja, etos kerja, dan karakteristik kerja.

Rotasi kerja adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain (Robbins dan Judge 2008: 272), Dalam manajemen, hal ini dapat didefinisikan sebagai alternatif antara tugas dan pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan tanggung jawab yang berbeda (Huang, dalam Padula *et al*, 2017). Semakin sering melakukan rotasi, organisasi dapat mengetahui posisi yang paling tepat bagi karyawannya. dan melihat sikap dan tanggung jawab seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Meriac, Woehr, dan Banister (2010) dalam Meriac, Thomas dan Milunski (2014), mengatakan bahwa etos kerja sebagai satu set keyakinan dan sikap sejalan dengan nilai dasar kerja. Karakteristik kerja sebagai tingkat pekerjaan yang membutuhkan berbagai kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan, yang terkait dengan penggunaan sejumlah keterampilan dan talenta karyawan. Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja, sehingga kinerja atau pencapaian tugas yang harus di selesaikan seseorang yang bekerja di perusahaan akan sangat berhubungan dengan faktor-faktor karakteristik pekerjaan

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera cab. Manado
2. Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera cab. Manado
3. Karakteristik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera cab. Manado
4. Rotasi Kerja, Etos Kerja dan Karakteristik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera cab. Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2006:5), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Rotasi Kerja

Rotasi Kerja menurut Robbins dan Judge (2008: 272), adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Ketika satu aktifitas tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindah ke pekerjaan lain, biasanya pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan-persyaratan keterampilan yang sama. Dalam manajemen, hal ini dapat didefinisikan sebagai alternatif antara tugas dan pekerjaan itu yang memerlukan keterampilan dan tanggung jawab yang berbeda (Huang, dalam Padula *et al*, 2016).

Etos Kerja

Etos Kerja menurut Mathis dan Jackson (2006:37), adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Etos kerja yang membangun dapat diartikan sebagai seperangkat nilai nilai yang mengandung dimensi yang mencerminkan pentingnya bekerja di sebuah kehidupan individu (Miller, Woehr, dan Hudspeth, 2002 dalam Meriac, Slifka, dan LaBat, 2015).

Karakteristik Kerja

Hackman dan Oldham (dalam Zhou *et al*, 2016), mengatakan karakteristik kerja adalah sebuah teori formal yang menggambarkan sejauh mana pentingnya atribut dari pekerjaan dan pengaruh sikap dan tingkah karyawan. Dalam model karakteristik kerja terbagi dalam lima dimensi inti yaitu Keanekaragaman keterampilan

(*skill variety*), Identitas tugas (*task identity*), Arti tugas (*task significance*), Otonomi (*autonomy*), Umpan balik (*feedback*).

Kinerja

Campbell (dalam Lado dan Alonso, 2017), mengatakan kinerja didefinisikan sebagai setiap perilaku atau aktifitas, di bawah individu yang serupa terjadi, dalam hal disesuaikan kemampuan dan relevan untuk tujuan organisasi.

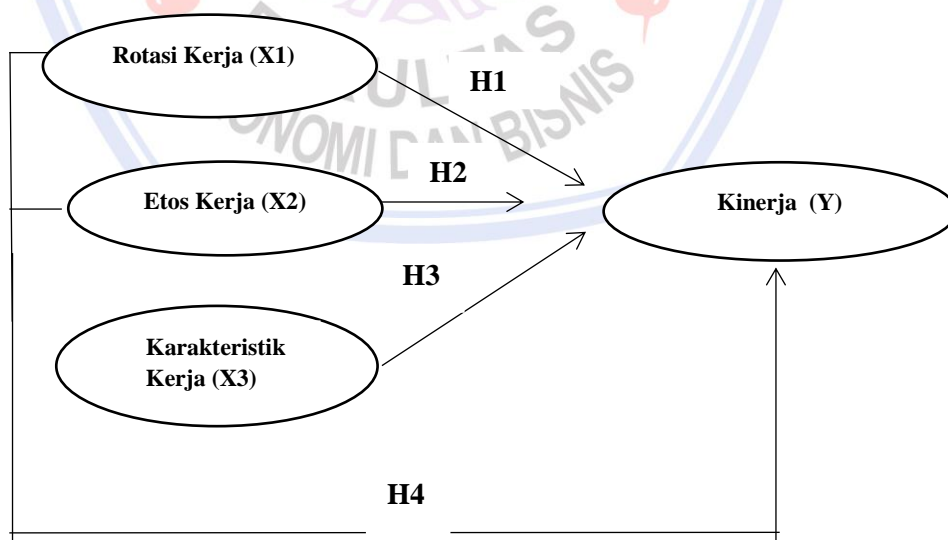
Penelitian Terdahulu .

Karauwan, Lengkong, dan Mintardjo (2015), melakukan penelitian tentang pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. Hasil dari penelitian ini adalah etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan.

Mandagi, Mananeke, dan Taroreh (2017), melakukan penelitian tentang pengaruh promosi jabatan dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Hasil dari penelitian ini adalah promosi jabatan dan rotasi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

Tamaka, Lengkong, dan Uhing (2017), melakukan penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado (Area Manado). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado (Area Manado). Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori dan Kajian empiris (2018)

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Rotasi Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H2: Diduga Etos Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Diduga Karakteristik Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4: Diduga Rotasi Kerja, Etos Kerja dan Karakteristik Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), Metode Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dilaksanakan di PT.Jasaraharja Putera Cabang Manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Menurut Sugiyono (2013:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT.Jasaraharja Putera Cabang Manado sebanyak 30 pegawai.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer menurut Sugiyono (2013:187), sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder menurut Sugiyono (2013:187), adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait.

Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari seluruh karyawan yang ada di PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado, berdasarkan kuisisioner mengenai rotasi kerja, etos kerja dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan *kuisisioner* (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada studi ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik pada pegawai, atau pimpinan. Penggunaan kuisisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado, mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

Teknik Analisis

Data yang di peroleh dari responden yaitu pegawai tetap/*organic* melalui kuisisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu rotasi kerja (X1), etos kerja (X2). karakteristik kerja (X3), terhadap variabel terikat/tidak bebas, yaitu kinerja karyawan (Y).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Variabel Penelitian

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel penelitian

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	X1.1	0.603	0.361	0.000	VALID
	X1.2	0.667	0.361	0.000	VALID
	X1.3	0.502	0.361	0.000	VALID
	X1.4	0.598	0.361	0.000	VALID
	X1.5	0.707	0.361	0.000	VALID
	X1.6	0.764	0.361	0.000	VALID
	X1.7	0.705	0.361	0.000	VALID
	X1.8	0.633	0.361	0.000	VALID
	X1.9	0.693	0.361	0.000	VALID
	X1.10	0.449	0.361	0.000	VALID
Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Keterangan
Etos Kerja (X2)	X2.1	0.601	0.361	0.000	VALID
	X2.2	0.588	0.361	0.000	VALID
	X2.3	0.588	0.361	0.000	VALID
	X2.4	0.645	0.361	0.000	VALID
	X2.5	0.442	0.361	0.000	VALID
	X2.6	0.659	0.361	0.000	VALID
	X2.7	0.615	0.361	0.000	VALID
	X2.8	0.484	0.361	0.000	VALID
	X2.9	0.756	0.361	0.000	VALID
	X2.10	0.767	0.361	0.000	VALID
	X2.11	0.478	0.361	0.000	VALID
	X2.12	0.527	0.361	0.000	VALID
	X2.13	0.527	0.361	0.000	VALID
	X2.14	0.271	0.361	0.000	-
	X2.15	0.524	0.361	0.000	VALID
Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Keterangan
Karakteristik Kerja (X3)	X3.1	0.618	0.361	0.000	VALID
	X3.2	0.529	0.361	0.000	VALID
	X3.3	0.619	0.361	0.000	VALID
	X3.4	0.645	0.361	0.000	VALID
	X3.5	0.795	0.361	0.000	VALID
	X3.6	0.360	0.361	0.000	VALID
	X3.7	0.651	0.361	0.000	VALID
Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0.599	0.361	0.000	VALID
	Y.2	0.686	0.361	0.000	VALID
	Y.3	0.667	0.361	0.000	VALID
	Y.4	0.744	0.361	0.000	VALID
	Y.5	0.786	0.361	0.000	VALID
	Y.6	0.606	0.361	0.000	VALID
	Y.7	0.615	0.361	0.000	VALID

Y.8	0.703	0.361	0.000	VALID
Y.9	0.719	0.361	0.000	VALID
Y.10	0.779	0.361	0.000	VALID

Sumber: Olah Data, 2018

Dilihat dari hasil olahan data pada tabel 1, bahwa ada satu pernyataan dimensi variabel yang memiliki nilai r_{hitung} kurang dari 0.3 atau minimal 0.3 yaitu pada pernyataan X2.14 yang hanya memiliki nilai 0.271, sehingga dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini masih ada yang tidak valid. Namun selain itu keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.614	6.339		-1.674	.106
	ROTASI KERJA	.294	.148	.263	1.991	.057
	ETOS KERJA	.364	.099	.436	3.671	.001
	KARAKTERISTIK KERJA	.587	.190	.374	3.083	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel 2 dengan melihat koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = -10.614 + 0.294 X_1 + 0.364 X_2 + 0.587 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi berganda pada tabel 2, dapat menginformasikan bahwa: $a = -10.614$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 , X_2 dan X_3 sama dengan nol, maka Y adalah -10.614 . Koefisien $b_1 = 0.294$ adalah besarnya koefisien regresi X_1 , yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0.294 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan. Koefisien $b_2 = 0.364$ adalah besarnya koefisien regresi X_2 yang berarti setiap peningkatan satu satuan X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0,364 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan. Koefisien $b_3 = 0.587$ adalah besarnya koefisien regresi X_3 yang berarti setiap peningkatan satu satuan X_3 akan meningkatkan Y sebesar 0,587 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.695	2.152

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olah Data, 2018

Hasil olahan data pada tabel 3, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R square). Dari tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0.853 menunjukkan hubungan yang kuat karena hampir mendekati angka satu (1). R Square menjelaskan seberapa besar variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0.727

Uji Simultan (F)**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (F) ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.410	3	106.803	23.066	.000 ^b
	Residual	120.390	26	4.630		
	Total	440.800	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK KERJA, ETOS KERJA, ROTASI KERJA

Sumber: Olah Data, 2018

Hasil pengujian model regresi pada tabel 4, keseluruhan variabel menunjukkan nilai Fhitung = 23.066 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja diterima atau terbukti.

Uji Parsial (t)**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (t) Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-10.614	6.339		-1.674	.106
	ROTASI KERJA	.294	.148	.263	1.991	.057
	ETOS KERJA	.364	.099	.436	3.671	.001
	KARAKTERISTIK KERJA	.587	.190	.374	3.083	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olah Data, 2018

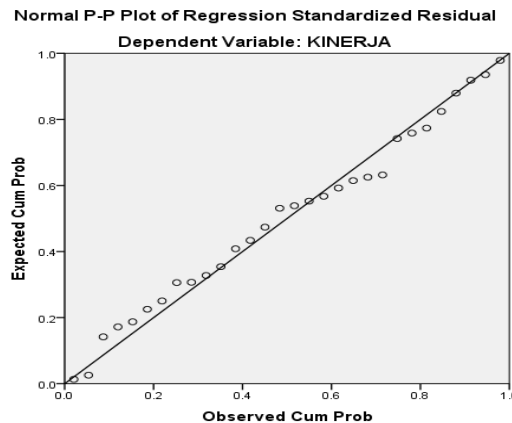
Seperti yang terlihat pada tabel 5 menunjukkan nilai probabilitasnya >alpha atau nilai signifikansi sebesar 0.57 lebih besar dari 0.05 dengan t_{hitung} sebesar 1.991 Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan pada tabel 4.10 bahwa pengujian parsial (t) antara etos kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001 atau signifikansi etos kerja <0,05. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Sementara itu berdasarkan hasil pengolahan data pada table 5 bahwa pengujian parsial (t) antara karakteristik kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.005 atau signifikansi karakteristik kerja <0,05. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel karakteristik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik Regresi.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat untuk dipergunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

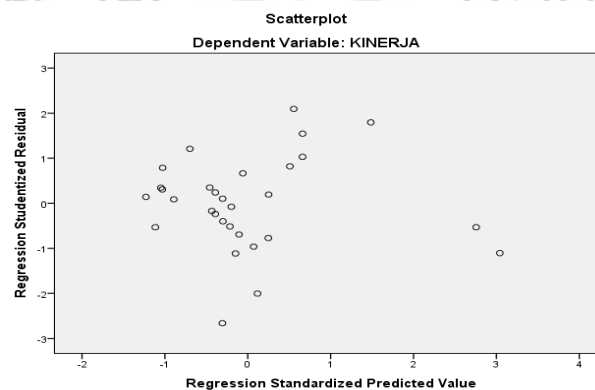


Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Olah Data SPSS, 2018

Dilihat dari gambar 2, menunjukkan bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Olah Data SPSS, 2018

Dari grafik *Scatterplot* pada gambar 3, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar titik -2 hingga ke 2 dan tidak membentuk pola tertentu. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu titik-titik pada *Scatterplot* menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar 0 serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari penelitian yang dilakukan dapat dikatakan bahwa secara parsial (uji t) variabel rotasi kerja memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian penelitian Mandagi, Mananeke, dan Taroreh (2017) tentang pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado, yang mengatakan bahwa rotasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengujian parsial (uji t) antara etos kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan

penelitian Karauwan, Lengkong, dan Mintardjo (2015) tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan

Pengaruh Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan di mana dilihat dari pengujian data secara parsial (uji t) di mana disini menunjukkan bahwa karakteristik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil mengarah sama dengan penelitian Narrotama dan Surya (2015) tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di KPN Kamadhuk RSUP di Denpasar Bali di mana dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang sama di mana karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPN Kamadhuk RSUP Denpasar Bali.

Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai Fhitung menunjukkan angka yang memenuhi standar signifikansi, di mana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di terima atau terbukti, artinya penerapan rotasi kerja yang berjalan baik, dengan etos kerja yang tinggi dan diiringi dengan karakteristik kerja yang tepat akan mempengaruhi secara langsung terhadap hasil kerja atau kinerja pada karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Rotasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Jasaraharja Putera Cabang Manado
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Jasaraharja Putera Cabang Manado
3. Karakteristik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Jasaraharja Putera Cabang Manado
4. Rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Jasaraharja Putera Cabang Manado

Saran

Oleh karena rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan maka dari pihak PT.Jasaraharja Putera Cabang Manado perlu mempertahankan dan mengembangkan lagi tentang rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja, agar karyawan yang ada di dalam perusahaan PT.Jasaraharja Putera Cabang Manado dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT. Indeks , Jakarta.

Karauwan, R., Lengkong, V.P.K., dan Mintardjo, C. 2015 Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Hal 1196-1207* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10125> Diakses 20 Februari 2018

Lado, M., and Alonso P. 2017. *The Five-Factor Model and Job Performance In Low Complexity Jobs: A Quantitative Synthesis*, *Journal of Work and Organizational Psychology*. *G Model RPTO-87; No. of Pages 8* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596217300439> Di Akses 19 April 2018

- Mandagi, A., Mananeke, L., dan Taroreh, R. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 Hal. 3322-3329* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17493/17026> Diakses 20 Februari 2018
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Meriac, J.P., Thomas, A.L.E., and Milunski, M. 2014. *Work ethic as a predictor of task persistence and intensity. Learning and Individual Differences. LEAIND-00996; No of Pages 6* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1041608014002040> Di Akses 19 April 2018
- Meriac, J.P., Slifka, J.S., and LaBat, L.R 2015. *Work Ethic and Grit: An Examination Of Empirical Redundancy. Personality and Individual Differences 86, 401-405* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886915004511> Di Akses 19 April 2018
- Narottama, I.G.D. dan Surya, I.B.K. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 , No.12, 2015: 4302-4334* ISSN : 2302-8912 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/15168/11198>. Di Akses 15 Agustus 2018
- Padula, R.S., Comper, M.L.C., Sparer, E.H., and Dennerlein, J.T. 2017. *Job Rotation Designed To Prevent Musculoskeletal Disorders And Control Risk In Manufacturing Industries: A Systematic Review. Applied Ergonomics 58, 386-397* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0003687016301491> Di Akses 19 April 2018
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- Tamaka, N.C., Lengkong, V.P.K., dan Uhing, Y. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado (Area Manado). *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 Hal.3138-3147* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4174> Di Akses 15 Agustus 2018
- Zhao, X.R., Ghiselli, R., Law, R., I and Ma, J. 2016. *Motivating Frontline Employees: Role Of Job Characteristics In Work And Life Satisfaction. Journal of Hospitality and Tourism Management 27,27e38* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1447677015300280> Di Akses 19 April 2018