



**"PENGARUH *JOB ROTATION*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA (BTN)
CABANG KOTA TEGAL"**

SKRIPSI

Oleh :

Putri Afrilia

NPM : 4120600087

Diajukan Kepada :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2024



**”PENGARUH *JOB ROTATION*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA (BTN)
CABANG KOTA TEGAL”**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

Putri Afrilia

NPM : 4120600087

Diajukan Kepada :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2024



**”PENGARUH *JOB ROTATION*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA (BTN)
CABANG KOTA TEGAL”**

SKRIPSI

Oleh :

Putri Afrilia

NPM : 4120600087

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal :

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2

Dr. Ahmad Hanfan, M.M
NIDN. 0608077201

Setyowati Subroto, SE, M.Si
NIDN. 0009057801

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M., Ak.C.A
NIDN. 0628117502

Pengesahan Skripsi

Nama : Putri Afrilia
NPM : 4120600087
Judul : Pengaruh *Job Rotation, Locus Of Control, Dan Self Efficacy*
Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN)
Cabang Kota Tegal

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 31 Mei 2024

Ketua Penguji

Setyowati Subroto, SE., M.Si
NIDN. 0009057801

Penguji 1

Penguji II

Penguji III

Jaka Waskito, SE., M.Si
NIDN.0624106701

Mei Rani Amalia S.E, MM
NIDN. 0604058201

Agnes Dwita S, S.E., M.Kom
NIDN. 0616088402

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak, CA.
NIDN. 0628117502

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Bukan aku yang hebat, melainkan doa bapak ibuku”

PERSEMBAHAN :

Tidak ada yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Dengan Mengucap rasa syukur Alhamdulillah, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Akan saya persembahkan karya sederhana ini untuk yang tersayang:

- ❖ Allah SWT yang senantiasa memberikan saya kesehatan, kelancaran, dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi.
- ❖ Terimakasih kepada diri sendiri, Putri Afrilia yang telah menyelesaikan skripsi dengan cukup baik, tanpa ada rasa untuk menyerah sedikitpun. semoga terus menjadi diri sendiri yang selalu memiliki usaha dan niat dalam menjalani segala hal apapun.
- ❖ Kedua orang tua saya, Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik, memotivasi, dan memberikan dukungan hingga saya mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
- ❖ Keempat saudara perempuan saya, Terimakasih atas semangat, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada saya.
- ❖ Bapak Dr. Ahmad Hanfan, M.M dan Ibu Setyowati Subroto, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan untuk menyelesaikan skripsi saya.

- ❖ Faizal Amirulloh, Seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Terimakasih telah menemani dan mendukung setiap perjalanan pendidikan saya dari SMP sampai sekarang.
- ❖ Sahabat Sahabat Terbaik saya, Nurul, Milda, Anisa, Ripa, Wina, Firza, Nissa, Tiya, Yuli, Intan, dan Dila Terimakasih telah menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Irma Nafisa, seseorang yang telah menemani saya dalam proses penyelesaian skripsi. Terimakasih atas waktu yang diluangkan, memberikan dukungan, motivasi kepada saya, dan terimakasih sudah mau berjuang bersama.
- ❖ Terimakasih kepada teman terbaik selama masa perkuliahan, Zaen, Diana, Desi, Isma dan teman teman Manajemen'20 yang telah membantu serta mendukung dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih atas momen-momen bahagia selama menjalani kehidupan dibangku kuliah.
- ❖ Almamaterku, Universitas Pancasakti Tegal.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Afrilia

NPM : 4120600087

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

“ Pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila kemudian hari di temukan adanya bukti plagiasi, manipulasi, dan / pemalsuan data maupun bentuk- bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk di Kelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma huku dan etika yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, Juni 2024

Yang Menyatakan,

Putri Afrilia

ABSTRACT

Putri Afrilia. The effect of job rotation, locus of control, and self efficacy on the Employee Performance of State Saving Bank (BTN) Tegal City Branch. Thesis: Faculty of Economics and Business, Pancasakti University Tegal

Employee performance is one of the problems that often occur in companies in Indonesia. This is one of the problems in the company that must be considered by the Company because it can affect the Quality of the Company.

This research uses quantitative methods with data analysis tools tested, namely Validity Test, Reliability Test, MSI Test (Successive Of Interval Method), Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Test, Coefficient of Determination Test, The population in this study is all employees of Bank Tabungan Negara (BTN) Tegal City Branch with a total of 43 employees and the sample used in this study is saturated sample.

The test results in this study obtained: (1) Job Rotation has a partial effect on employee performance which is shown by the calculated t value of 4,579 > t table 1,684 with a significant value of 0.000 < 0.05, (2) Locus Of Control has a partial effect on employee performance which is shown by the calculated t value of 2,974 > t table 1,684 with a significant value of 0.005 < 0.05, (3) Self Efficacy has a partial effect on employee performance which is shown by the value of t count 3,157 > t table 1,684 with a significant value of 0.003 < 0.05, (4) Job Rotation, Locus Of Control, and Self Efficacy Simultaneously affect employee performance which is shown F value count 16,055 > F table 2.61 with a significant value of 0.000 < 0.05.

From the results of this study, it can be concluded that Job Rotation, Locus Of Control, and Self Efficacy affect the performance of Bank Tabungan Negara (BTN) Tegal City Branch Employees.

Keywords: Job Rotation, Locus Of Control, Self Efficacy, Employee Performance

ABSTRAK

Putri Afrilia. Pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Kinerja Karyawan menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi pada Perusahaan di Indonesia. Hal ini merupakan salah satu permasalahan dalam perusahaan yang harus diperhatikan oleh Perusahaan karena dapat mempengaruhi Kualitas Perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis data yang diujikan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji MSI (Metode Succesive Of Interval), Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, Uji Koefisien Determinasi, Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal dengan jumlah 43 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel jenuh.

Hasil pengujian pada penelitian ini memperoleh : (1) *Job Rotation* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai t hitung $4,579 > t$ tabel $1,684$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, (2) *Locus Of Control* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang di tunjukkan nilai t hitung $2,974 > t$ tabel $1,684$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$, (3) *Self Efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang di tunjukkan nilai t hitung $3,157 > t$ tabel $1,684$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, (4) *Job Rotation*, *Locus Of Control*, dan *Self Efficacy* Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan yang di tunjukkan nilai F hitung $16,055 > F$ tabel $2,61$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Dari Hasil penelitian ini dapat di simpulkan *bahwa Job Rotation, Locus Of Control, dan Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Kata Kunci : *Job Rotation, Locus Of Control, Self Efficacy, Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Job Rotation, Locus Of Control, Dan Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan, M.M, selaku Dosen Pembimbing 1 yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Setyowati Subroto, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami Menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak- pihak lain yang berkepentingan

Tegal, Juni 2024

Putri Afrilia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
<u>A.</u> Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13

A. Landasan Teori	13
1. Kinerja	13
2. <i>Job Rotation</i>	19
3. <i>Locus Of Control</i>	25
4. <i>Self Efficacy</i>	28
B. Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	45
D. Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Jenis Penelitian.....	51
B. Populasi dan Sampel	51
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	53
D. Metode Pengumpulan Data	56
E. Uji Instrumen Penelitian	58
F. Metode Analisis Data	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	70
A. Gambaran Umum Bank Tabungan Negara (BTN).....	70
B. Hasil Penelitian	74
C. Pembahasan.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97

A. Kesimpulan	97
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	i
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rentang Nilai Sasaran Kinerja Karyawan.....	3
2. Rekapitulasi Nilai Sasaran Kinerja Karyawan	4
3. Standar Nilai Akhlak dan Budaya Kinerja Karyawan.....	5
4. Rekapitulasi Nilai Akhlak dan Budaya Kinerja Karyawan.....	6
5. Data Penempatan <i>Job Rotation</i>	7
6. Penelitian Terdahulu.....	42
7. Populasi Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.....	51
8. Operasionalisasi Variabel	54
9. <i>Skala Likert</i>	57
10. Jenis Kelamin Responden	74
11. Umur Responden.....	75
12. Pendidikan Terakhir Responden.....	76
13. Masa Kerja Responden	76
14. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	77
15. Hasil Uji Validitas <i>Job Rotation</i> (X1)	78
16. Hasil Uji Validitas <i>Locus Of Control</i> (X2).....	79
17. Hasil Uji Validitas <i>Self Efficacy</i> (X3).....	79
18. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	80
19. Hasil Uji Reliabilitas <i>Job Rotation</i> (X1).....	81
20. Hasil Uji Reliabilitas <i>Locus Of Control</i> (X2).....	81
21. Hasil Uji Reliabilitas <i>Self Efficacy</i> (X3)	82

22. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov Smirnov</i>	83
23. Hasil Uji Multikolinearitas.....	84
24. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	87
25. Hasil Uji Parsial (Uji t)	88
26. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	90
27. Hasil Uji Koefisien Determinasi	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	49
2. Struktur Organisasi Bank Tabungan Negara (BTN)	72
3. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian	102
2. Jawaban Responden Kinerja (Y).....	108
3. Jawaban Responden <i>Job Rotation</i> (X1).....	109
4. Jawaban Responden <i>Locus Of Control</i> (X2).....	110
5. Jawaban Responden <i>Self Efficacy</i> (X3).....	111
6. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	113
7. Hasil Uji Validitas <i>Job Rotation</i> (X1)	114
8. Hasil Uji Validitas <i>Locus Of Control</i> (X2)	116
9. Hasil Uji Validitas <i>Self Efficacy</i> (X3).....	117
10. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	119
11. Hasil Uji Reliabilitas <i>Job Rotation</i> (X1).....	119
12. Hasil Uji Reliabilitas <i>Locus Of Control</i> (X2).....	119
13. Hasil Uji Reliabilitas <i>Self Efficacy</i> (X3)	120
14. Hasil Uji Normalitas	120
15. Hasil Uji Multikolinearitas.....	120
16. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	121
17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	121
18. Hasil Uji Parsial (Uji t)	122
19. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	122
20. Hasil Uji Koefisien Determinasi	122
21. Hasil Uji MSI Kinerja (Y).....	123

22. Hasil Uji MSI <i>Job Rotation</i> (X1).....	124
23. Hasil Uji MSI <i>Locus Of Control</i> (X2).....	125
24. Hasil Uji MSI <i>Self Efficacy</i> (X3)	126
25. Data r tabel	128
26. Data t tabel	129
27. Data F tabel	130
28. Data Pendukung Penelitian	131
29. Surat Perizinan Penelitian	133

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dari sebuah organisasi serta menjadi aset dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas baik merupakan sebuah poin untuk meraih kesuksesan perusahaan. Semakin baik kualitas karyawan maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya, karena dunia bisnis pada saat sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan (Destari & Suwandi, 2023).

Kinerja karyawan dapat menghasilkan kreativitas serta inovasi yang akan membantu memperoleh keuntungan dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset yang perlu dikelola, dikaji, dan dievaluasi dengan baik dan benar. Karyawan mampu menghasilkan kreativitas serta inovasi yang akan membantu perusahaan dalam memperoleh laba dan mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai maka diperlukan peran individu berupa dedikasi dan komitmen seseorang dalam aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Ramadhan & Rahman, 2021)

Pada umumnya, Kebijakan *Job Rotation* sudah banyak digunakan oleh perusahaan perbankan sebagai sarana meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan hubungan kerja. *Job Rotation* juga mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan. Dalam hal ini penerapan *job rotation* dalam suatu organisasi

adalah sesuatu yang perlu diperhatikan oleh manajemen dengan cara melakukan perubahan atau pertukaran karyawan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan, dan itu akan membuat karyawan menjadi lebih baik kinerjanya (Hudiyah & Syaodih, 2022) .

Setiap karyawan dalam penempatan *jobdesk* pada umumnya sesuai dengan bidang yang dikuasai. Namun, untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik serta mencapai kesuksesan dalam karir setiap karyawan perlu memiliki *Self Efficacy* diri, supaya seorang karyawan yakin dengan apa yang dikerjakannya bisa mencapai tujuan. *Self Efficacy* menjadi keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan demi mencapai hasil tertentu. Keberhasilan suatu organisasi dapat juga dipengaruhi oleh *Locus Of Control* (Pengendalian Diri) dari seorang karyawan yang dianggap sebagai kepercayaan yang dimiliki seorang karyawan bahwa segala sesuatu yang terjadi berada dalam kendali dirinya (Setiawan, 2018:26)

Sebagai organisasi yang didalamnya terdapat seorang karyawan, peningkatan kinerja karyawan akan membawa keberhasilan perusahaan untuk tetap bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil.

Berikut Tabel penilaian sasaran kinerja karyawan Tabungan Bank Negara (BTN) Cabang Kota Tegal dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1
Rentang Nilai Sasaran Kinerja Karyawan Bank Tabungan
Negara (BTN) Cabang Kota Tegal

Hasil	Nilai	Keterangan
95% s/d tak terhingga	5	Istimewa
75% s/d 95%	4	Sangat Baik
50% s/d 75%	3	Baik
25% s/d 50 %	2	Cukup
<25%	1	Kurang

Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa unsur- unsur dari penilaian sasaran kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Rentang nilai sasaran kinerja karyawan terdapat lima unsur diantaranya <95% menunjukkan nilai 5 dengan keterangan istimewa, 75% s/d 95% menunjukkan nilai 4 dengan keterangan sangat Baik, 50% s/d 75% menunjukkan nilai 3 dengan keterangan baik, 25% s/d 50% menunjukkan nilai 2 dengan keterangan cukup, dan <25% menunjukkan nilai 1 dengan keterangan kurang. (Sumber Data :Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal).

Rentang penilaian kinerja karyawan akan dimasukkan ke dalam rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal antara lain yaitu:

Tabel 2
Rekapitulasi Penilaian Sasaran Kinerja Karyawan
Bank BTN Cabang Kota Tegal

No	Komponen Kinerja	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Kriteria Penilaian				
				Istimewa (Orang)	Sangat Baik (Orang)	Baik (Orang)	Cukup (Orang)	Kurang (Orang)
1	Nilai Sasaran Kinerja	2021	43	11	12	19	1	0
2		2022	43	9	14	16	1	3
3		2023	43	7	13	18	3	2

Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal, 2021 s/d 2023

Berdasarkan Tabel 2 bahwa tingkat penilaian sasaran kinerja karyawan mengalami penurunan dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab, serta penilaian kedisiplinan karyawan. Hasil penilaian sasaran kinerja kategori istimewa tahun 2021 karyawan sebanyak 11, akan tetapi mengalami penurunan pada tahun 2023 sebanyak 7. Penurunan tersebut disebabkan karena terdapat karyawan dianggap kurang efisien dalam menyelesaikan tugas, serta rendahnya kedisiplinan karyawan. Maka dari itu kinerja karyawan dianggap kurang stabil dalam 3 tahun terakhir pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Berikut Tabel penilaian sasaran kinerja karyawan Tabungan Bank Negara (BTN) Cabang Kota Tegal dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3
Standar Nilai Akhlak dan Budaya Kinerja
Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal

Skala Nilai	Arti dan Kriteria
1	Menunjukkan Perilaku yang diharapkan sebanyak < 25% dari kesempatan yang ada.
2	Menunjukkan Perilaku yang diharapkan sebanyak \geq 25% sampai < 50% dari kesempatan yang ada.
3	Menunjukkan Perilaku yang diharapkan sebanyak \geq 50% Sampai < 75% dari kesempatan yang ada.
4	Menunjukkan Perilaku yang diharapkan sebanyak \geq 75% Sampai < 95% dari kesempatan yang ada.
5	Menunjukkan Perilaku yang diharapkan sebanyak \geq 95% dari kesempatan yang ada.

Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa Standar Nilai Akhlak dan Budaya Kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Rentang nilai kinerja karyawan terdapat lima arti dan kriteria diantaranya <95% menunjukkan nilai 5, kemudian 75% s/d 95% menunjukkan nilai perilaku 4, lalu 50% s/d 75% menunjukkan nilai 3, 25% s/d 50% menunjukkan nilai 2, dan <25% nilai 1. Kemudian standar penilaian kinerja dapat dimasukkan ke dalam penilaian akhlak dan budaya kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. (Sumber Data :Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal)

Berikut tabel penilaian Rata Rata Nilai Tahunan 2021- 2023 Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal (Sumber Data : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal) .

Tabel 4
Rekapitulasi Rata Rata Nilai Akhlak dan Budaya Kinerja 3 Tahun Terakhir Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN)

No	Komponen Kinerja	Tahun	Unsur Penilaian					
			Amanah	Kompeten	Harmonis	Loyalitas	Adaptif	Kolaboratif
1.	Nilai Akhlak dan Budaya Kinerja	2021	79,91%	78,88%	75,07%	85,09%	79,51%	88,09%
		2022	81,58%	84,67%	77,35%	80,14%	85,63%	88,56%
		2023	80,02%	78,65%	74,84%	80,37%	80,09%	84,14%

Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal, 2021 s/d 2023

Pada data tabel 4 dapat dilihat hasil rata rata nilai akhlak dan budaya kinerja seluruh karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal mengalami penurunan dilihat dari aspek penilaian amanah, kompeten, harmonis, adaptif, dan kolaboratif selama kurun waktu 3 tahun terakhir. Pada tahun 2021-2023 Penilaian Amanah mengalami penurunan 80,02%. Penilaian kompeten mengalami penurunan menjadi 78,65%. penilaian harmonis juga mengalami penurunan menjadi 74,84%. penilaian Adaptif mengalami penurunan menjadi 80,09%. Serta penilaian kinerja kolaboratif juga mengalami penurunan menjadi 84,14% .

Maka disimpulkan bahwa Fenomena Kinerja Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal pada tabel 2 dan tabel 4 belum stabil dikarenakan terdapat unsur penilaian yang mengalami penurunan dalam waktu 3 tahun

terakhir dari tahun 2021 sampai 2023. (Sumber Data : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal)

Saat ini, Bank Tabungan Negara (BTN) sudah melakukan *Job Rotation* atau perpindahan kerja, upaya ini dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan perancangan rencana strategis dalam meningkatkan kinerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Namun, dengan melakukan itu terkadang hasil kinerja dari penerapannya belum sesuai dengan harapan organisasi. Fenomena Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal yang masih adanya karyawan yang belum cepat beradaptasi dengan pekerjaan yang baru dan tidak bisa menyesuaikan dengan keterampilan ataupun kompetensi yang dimiliki sebelumnya.

Berikut Data Penempatan Rotasi karyawan selama 2021- 2023.

Tabel 5
Data Rotasi Karyawan
Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal

Tahun	Penempatan awal	Jumlah Karyawan	Lama Bekerja	Penempatan baru	Keterangan
2021	Consumer Loan Officer	2	2 Tahun	Loan Service	1 Pegawai Lama dirotasi
	Consumer Loan Service	1	2 Tahun	Consumer Loan Sales	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Internal Control	1	2 Tahun	Accounting Reporting	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Consumer PCM Taskforce	1	1 Tahun 6 bulan	Assistant Commercial RM	1 Pegawai Lama Dirotasi
Total					4 karyawan

2022	Branch Service Unit Head	1	2 tahun 6 bulan	Accounting Control Unit	1 Pegawai Lama dirotasi
	Accounting Control Unit Head	1	3 Tahun	Branch Consumer Lending Unit Head	1 Pegawai Lama dirotasi
	Credit Admin Unit Head	1	2 Tahun	Consumer Loan sales	1 Pegawai Lama dirotasi
	General Support	1	1 tahun 5 Bulan	Human Capital Support	1 pegawai Lama dirotasi
	Transaction Processing Staff	2	2 Tahun	Branch Funding Support	1 Pegawai Lama dirotasi
	Branch Funding Support	1	1 tahun	Transaction Processing Staff	1 Pegawai Lama dirotasi
	Teller Service KCP Brebes	1	6 Bulan	Teller Service KC Tegal	1 Pegawai baru dirotasi
Total					7 Karyawan
2023	Operation Unit Head	1	2 Tahun	Customer Service Supervisor	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Loan Document	1	1 Tahun 6 Bulan	Consumer Loan Officer	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Consumer Loan Officer	2	2 Tahun	Loan Document	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Customer Service Supervisor	1	2 Tahun	Operation Unit Head	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Loan Service KCP Brebes	1	2 Tahun	Consumer Loan Officer KCP Tegal	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Consumer Loan Officer	2	2 Tahun	Loan Service	1 Pegawai Dirotasi
	Teller Staff KCP Slawi	4	6 Bulan	Teller Staff KCP Tegal	2 Pegawai Baru Dirotasi

	Customer Service	5	6 Bulan	Customer Service BTN Move	2 Pegawai Baru Dirotasi
	Customer Service BTN Move	1	6 Bulan	Customer Service	1 Pegawai Baru Dirotasi
Total					11 Karyawan

Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal, 2021 s/d 2023

Pada tabel 5 dapat dilihat karyawan menempati posisi yang sesuai dengan kompetensi dengan jangka waktu yang cukup lama di bagian lama. Kemudian dilakukan perpindahan ke *Job Desk* Baru, akan tetapi karyawan merasa kurang berpengalaman terhadap tugas dan tanggung jawabnya. sehingga terdapat karyawan yang tidak mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut. Dengan adanya permasalahan itu tentu berdampak pada kinerja karyawan yang akan menjadi menurun. (Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal)

Fenomena lain yang juga peneliti temukan di Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal yaitu mengenai permasalahan mengenai *Locus Of Control* karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal dianggap masih rendah sehingga menyebabkan terdapat karyawan yang kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan menganggap bahwa yang diberikan dan beberapa karyawan kurang memiliki inisiatif saat menghadapi masalah dalam pekerjaan sehingga mengakibatkan atasan harus bekerja lebih untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada karyawan tersebut. Selain itu, juga terdapat karyawan yang kurang memiliki pengendalian diri yang baik sehingga tidak mampu mencari solusi atas

permasalahannya dan malah menjadikan beban kerja yang diberikan sebagai penyebab masalah yang dihadapi. Hal ini perlu diwaspadai oleh perusahaan untuk memberikan semangat kepada seluruh karyawan supaya masalah yang terjadi tidak menular ke karyawan lainnya. Sementara permasalahan *Self Efficacy* yang mana masih terdapat karyawan yang merasa bahwa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan, rendahnya kesadaran diri karyawan dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya rasa percaya diri karyawan. Oleh karena itu, efikasi diri atau *Self Efficacy* perlu ditingkatkan. Sebab, karyawan yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan lebih memiliki semangat untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya (Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal).

Berdasarkan teori dan fenomena diatas, diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai *job rotation*, *Locus Of control*, *Self Efficacy* karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal ?
2. Apakah terdapat pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal ?
3. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal ?
4. Apakah terdapat pengaruh *Job Rotation, Locus Of Control, dan Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

3. Untuk Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.
4. Untuk Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *Job Rotation, Locus Of Control, dan Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal?

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

dapat memberikan kontribusi dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dan sebagai sumber belajar dibidang sumber daya manusia dan bahan manajemen lainnya

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan diharapkan dapat membantu perusahaan khususnya para karyawan, dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan dan mengidentifikasi solusi atas masalah- masalah yang muncul atau yang akan di hadapi perusahaan.

- b. Bagi Peneliti dan Pembaca

Manfaat bagi peneliti dan pembaca diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang bagaimana cara meningkatkan sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya pengertian kinerja (*Performance*) dapat diartikan secara beragam. Beberapa para ahli memaknai arti kinerja sebagai hasil suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahami arti kinerja sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. menurut Mangkunegara (2017:67) Menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan atau target. Sementara Menurut Wirawan (2009:5) menjelaskan kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator- indikator suatu perusahaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Tidak hanya itu, Menurut Sinambela (2016 :483) menyimpulkan bahwa “kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda, Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Sesuatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standard*). Untuk menentukan baik atau tidaknya kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan dibandingkan standar kerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang dicapai lebih tinggi dari standar kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika hasil kerja yang dicapai dibawah standar kerja, maka kinerjanya rendah (Bangun, 2012:231).

Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mana secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, tidak hanya itu kinerja juga dapat diukur secara periodik baik dilihat dari segi kualitas ataupun kuantitas, dan merupakan hasil dari berbagai fungsi fungsi dan indikator- indikator suatu perusahaan dalam waktu tertentu.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018:86) beliau menyebutkan bahwa terdapat Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan, Kepribadian, dan Minat Kerja

Kemampuan, Kepribadian, dan Minat Kerja merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. seseorang yang memiliki kepribadian yang baik juga akan dapat meningkatkan minat kerja yang tinggi.

2) Kejelasan dan Penerimaan

Kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.

3) Motivasi

Tingkat Motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Motivasi juga menjadi dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

4) Kompetensi

Kompetensi merupakan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai. Semakin banyak keterampilan yang dimiliki seorang

karyawan/ pegawai maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, dan sesuai.

5) Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan. Fasilitas perusahaan menjadi salah satu faktor pendorong yang menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

6) Budaya Kerja

Budaya Kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan Perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

8) Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu Aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian kinerja

Menurut Bangun (2012:232) Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja adalah sebagai berikut :

a) Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan

hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*Job Transferring*) pada posisi yang tepat, promosi jabatan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

b) Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

c) Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain: pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia,

penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

d) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

d. Dimensi dan Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) beliau menyebutkan bahwa terdapat dimensi dan indikator kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Dimensi Hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Disiplin Kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian

- 3) Sifat Pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kepemimpinan
 - b. Kejujuran
 - c. Kreativitas

2. *Job Rotation*

a. Pengertian *Job Rotation*

Pada dasarnya, setiap pekerjaan terdiri dari tugas yang berbeda tergantung isi pekerjaan. Untuk mengatasi kebosanan kerja atas tindakan spesialisasi pekerjaan, para karyawan diharapkan dapat menyelesaikan lebih banyak tugas tugas pada suatu pekerjaan. Rotasi Pekerjaan (*Job Rotation*) adalah perputaran pekerjaan yang dialami seorang pekerja pada satu atau beberapa jenis pekerjaan, sehingga seorang pekerja harus memiliki lebih dari satu pengetahuan dan keterampilan (Bangun, 2012:97). Sementara menurut Afandi (2018:39) menjelaskan Rotasi Pekerjaan merupakan salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa.

Menurut (Hudiyah & Syaodih, 2022) Rotasi pekerjaan merupakan proses perpindahan yang dilakukan untuk

mengembangkan kemampuan dan menambah wawasan serta pengalaman tenaga kerja dan meminimalisir kebosanan atau kejenuhan terhadap pekerjaan dimana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh seseorang karyawan jelas akan berbeda.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *Job Rotation* (Rotasi Pekerjaan) adalah suatu perpindahan dimana seorang pekerja dipindahkan ke satu atau beberapa jenis pekerjaan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya. Hal ini dapat membantu mengatasi rutinitas berlebihan atau kebosanan dalam pekerjaan, serta memungkinkan pengembangan kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman. Rotasi pekerjaan juga dapat membantu mengurangi kejenuhan terhadap suatu pekerjaan.

b. Dimensi dan Indikator *Job Rotation*

Menurut Afandi (2018:46) menyebutkan bahwa terdapat dimensi indikator *Job Rotation* (Rotasi Kerja) antara lain sebagai berikut :

1) Kemampuan Karyawan (*Employee's Ability*)

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari kecakapan, kesungguhan, ketepatan waktu.

2) Pengetahuan Karyawan (*Employee's Knowledge*)

Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman.

3) Kebosanan / Kejenuhan Karyawan (*Employee's Boredom*)

Kejenuhan karyawan merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dalam bekerja, bekerja terlalu keras dan menganggap semua kebutuhan, dan keinginan sebagai yang kedua.

c. Faktor- Faktor yang mempengaruhi *Job Rotation*

Menurut Afandi (2016:31) menyebutkan bahwa sebelum melakukan rotasi kerja (*Job Rotation*) karyawan maka harus dipertimbangkan beberapa faktor antara lain:

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk mengubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan, maka semakin mudah karyawan mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya. Karena itu pengetahuan ditempatkan secara strategis dan sebagai salah satu syarat penting bagi kemajuan perilaku karyawan.

2) Keterampilan

Baik fisik maupun non fisik merupakan kemampuan seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan baru. Keterampilan fisik dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik. Keterampilan non fisik dibutuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi.

3) Pendidikan

Salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia adalah pendidikan yang pernah diterimanya, baik di dalam suatu lembaga pendidikan yang sifatnya formal maupun yg sifatnya informal. Semakin tinggi pendidikan yang pernah didapat seseorang, maka juga semakin bertambah pemikiran dan kemampuannya.

4) Kepercayaan

Kepercayaan karyawan menentukan sikapnya dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilannya untuk mengerjakan sesuatu. Dengan kata lain suatu kepercayaan relatif sulit untuk dirubah.

5) Kemampuan

Kemampuan (*Ability*) merupakan sutau kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari

dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

6) Lingkungan

Suatu Lingkungan Organisasi mempengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan organisasi seperti keteladanan pimpinan dan model kepemimpinan serta masa depan organisasi yang cerah akan berpengaruh pada derajat ilmu dan mutu perubahan perilaku karyawan.

7) Pengalaman Jabatan

Pengalaman jabatan menjadi faktor pertimbangan, apabila terdapat beberapa pertimbangan bagi calon pejabat struktural, maka yang diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan struktural tersebut adalah pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak dan memiliki korelasi jabatan dengan jabatan yang akan di isi.

8) Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan ditentukan oleh kepercayaan kolektif dari pimpinan perusahaan dan ini menciptakan lingkungan tertentu, selain itu tujuan turunan dari visi masa depan dan system nilai perusahaan.

d. Prosedur Rotasi Kerja

Menurut Afandi (2018:45) menyebutkan bahwa prosedur rotasi karyawan, harus memenuhi tiga buah persyaratan sebagai berikut :

- 1) Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia, yang dikembangkan melalui analisis beban kerja dan analisis tenaga kerja.
- 2) Harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan.
- 3) Harus mempunyai pelamar yang ditempatkan dibagian yang kosong, hal ini dapat menggunakan sumber sumber dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

e. Tujuan *Job Rotation* (Rotasi Pekerjaan)

Menurut Afandi (2016:28) menyebutkan bahwa terdapat tujuan *Job Rotation* (Rotasi Pekerjaan) salah satunya adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan karyawan variasi lebih dalam pekerjaannya
Rotasi pekerjaan memindahkan karyawan dari satu bidang pekerjaan khusus ke bidang lainnya. Karyawan dilatih dan diberikan kesempatan untuk melakukan dua pekerjaan atau lebih dalam sistem rotasi. Dengan rotasi pekerjaan ini, dapat

menstimulasi kemauan dan motivasi karyawan bila menyediakan karyawan perspektif yang luas dalam organisasi

3. *Locus Of Control*

a. Pengertian *Locus Of Control*

Schultz and Ellen (2022:432-434) menyatakan bahwa setiap orang memiliki kepribadian yang dapat menentukan suatu kesuksesan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri. Disaat individu memiliki penilaian terhadap individu lainnya. Maka dapat dikatakan kepribadian merupakan salah satu aset yang berharga bagi setiap individu. Dari penilaian seorang terhadap individu dapat mengakibatkan suatu interaksi. Penilaian setiap individu juga memiliki arti yang berbeda maka dari itu untuk menilai suatu kepribadian seseorang sangatlah sulit, banyak ahli yang melakukan penilaian terhadap seseorang untuk dapat dievaluasi dan menilai kepribadian seseorang.

Menurut Ghufroon and S (2010:21-22) *Locus Of Control* merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungan. Selain itu, juga kemampuan untuk mengontrol faktor- faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam sosialisasi, kemampuan untuk mengendalikan perilaku.

Menurut Schultz and Ellen (2022:433) *Locus Of Control* dibagi menjadi 2 yaitu *Locus Of Control* dibagi menjadi 2 yaitu

Locus of control Internal dan *Locus Of Control eksternal*, orang yang memiliki karakteristik kepribadian internal *Locus of control* percaya bahwa reinforcement yang mereka terima berada dibawah kendali perilaku dan atribut mereka sendiri. Mereka dengan karakteristik external locus of control berfikir bahwa orang lain, takdir atau keberuntungan mengendalikan reward yang mereka terima. Dengan kata lain mereka yakin bahwa mereka tidak berdaya menghadapi kekuatan dari luar.

Locus Of Control merupakan konsep persepsi individu terhadap kejadian yang terjadi dalam kehidupan sehari hari. *Locus of control* dapat mengukur sejauh mana seseorang dapat mengatur hubungan antara pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang diperoleh (Sari, 2018).

b. Dimensi dan Indikator *Locus Of Control*

Menurut Rachman (2022:16) terdapat dimensi yang indikator *Locus of control* antara lain:

1) *Locus of control internal*

Orang dengan *Locus of control internal* memiliki tindakan dalam melakukan pekerjaan diantaranya :

- a) Kepercayaan diri
- b) Suka bekerja keras
- c) memiliki usaha yang lebih dalam mengerjakan tugas

d) memiliki usaha dalam mencapai prestasi

e) Memiliki kepuasan diri

2) *Locus of control eksternal*

Orang yang sekedar meunggu nasib dan keberuntungan dari orang lain, sering kali lamban dalam bertindak terhadap pekerjaan yang dilakukan, ini disebabkan adanya yaitu :

a) Kurang suka berusaha

b) Kurang memiliki inisiatif

c) Nasib

d) Keberuntungan

e) Lingkungan

c. Tujuan *Locus of Control*

Menurut Rachman (2022:5) terdapat tujuan yang bisa merubah perilaku organisasi jika berkeinginan untuk memperoleh kesuksesan dalam organisasi bisnis, antara lain yaitu :

a) Memiliki keyakinan yang tinggi dalam pemikiran untuk melakukan tindakan kerja yang positif.

b) Memperbaiki perilaku individu diri dalam organisasi atau khususnya pada lingkungan pendidikan maupun lingkungan kesehatan.

c) Meningkatkan perilaku individu dalam memotivasi untuk tugas guna mendukung tujuan organisasi khususnya internal *Locus of control*.

- d) Merubah tindakan individu orang yang menunggu keberuntungan sebagai eksternal *Locus of control* menjadi inspiratif untuk bertindak lebih maju.
- e) Menghilangkan rasa cemas dalam bertindak untuk meraih prestasi dalam organisasi maupun lingkungan.
- f) Lebih bersikap operatif yang berorientasi dalam pencapaian tujuan organisasi.
- g) Antara internal dan eksternal *Locus of control* bisa menguatkan untuk memenuhi kesuksesan individu diri dalam meningkatkan pengalaman.

4. *Self Efficacy*

a. *Pengertian Self Efficacy*

Efektivitas diri dikenal sebagai “teori kognitif sosial” atau “teori pembelajaran sosial” semakin tinggi efektivitas seseorang, semakin tinggi rasa percaya diri yang dimiliki dalam kemampuannya untuk berhasil dalam suatu tugas. Jadi, dalam situasi- situasi sulit, seorang individu yang memiliki efektivitas diri rendah cenderung mengurangi usaha mereka atau menyerah, sementara individu dengan aktivitas diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengalahkan tantangan (Sudiro, 2018:32).

Menurut Ghufroon and S (2010:75) mengatakan bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa suatu keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana

individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa pun besarnya. Efikasi diri juga menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan, dan sering penuh dengan penekanan.

Menurut Fattah (2017:54) menyatakan bahwa, Efikasi diri (*Self Efficacy*) merupakan bagian dari sikap kepribadian, yaitu kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerjanya. Sementara Menurut Setiawan (2018:26) menyimpulkan “*Self Efficacy* merupakan penilaian keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur dan melaksanakan rencana tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan”.

Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana suatu pekerjaan harus didasari dengan percaya diri serta keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki

untuk dapat menyelesaikan pekerjaan ataupun tugas yang ada didalam perusahaan, sehingga dengan efikasi yang tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

b. Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Setiawan (2018:29) menyebutkan bahwa terdapat Dimensi *Self Efficacy* antara lain:

1) Dimensi Tingkat (Level)

Dimensi Tingkat adalah dimensi yang berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas. Hal ini disesuaikan dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing- masing tingkat. Persepsi setiap individu berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Apabila sedikit rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, maka tugas tersebut mudah dilakukan. Orang yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung memilih mengerjakan tugas- tugas yang sifatnya sulit dibandingkan yang sifatnya mudah. Adapun Indikator *Self Efficacy* antara lain:

- a) Kesulitan Kerja
- b) Kemampuan menyelesaikan Tugas Sulit

2) Dimensi Umum (*Generality*)

Generality menjelaskan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas- tugas tertentu dengan tuntas dan baik. Setiap individu memiliki keyakinan yang berbeda- beda dengan

tugas -tugas yang berbeda pula. Tugas tugas yang dilakukan bisa berbeda beda dan tergantung dari persamaan derajat aktivitas, kemampuan yang diekspresikan dalam hal tingkah laku, pemikiran dan emosi, kualitas dari situasi yang ditampilkan individu dalam tingkah laku secara langsung ketika menyelesaikan tugas. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka semakin tinggi *self efficacy* yang ada. Adapun Indikator *Self Efficacy* antara lain:

- a) Kuatnya Keyakinan
- b) Kemampuan yang dimiliki

3) Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang yang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* yang diyakini seseorang. Adapun Indikator *Self Efficacy* antara Lain :

- a) Kemampuan menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu

c. Faktor- Faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Setiawan (2018:28) Faktor- faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy* antara lain:

a) Penguasaan Pengalaman

Penguasaan pengalaman merupakan sumber yang paling berpengaruh dari *self efficacy*, pengalaman sukses menimbulkan harapan keberhasilan yang dikerjakan atau dilakukan oleh seseorang, kegagalan cenderung memicu menurunkan keyakinan kemampuan yang dimilikinya.

b) Permodelan Sosial

Permodelan Sosial memiliki efek pada efikasi diri, permodelan sosial merupakan kondisi dimana terjadi ketika mengamati prestasi orang lain dengan kompetensi yang sama, namun menurun bila melihat kegagalan yang serupa pula.

c) Persuasi sosial

Self efficacy dapat juga diperoleh atau melemah melalui persuasi sosial, persuasi dari orang lain dapat menaikkan atau menurunkan *self efficacy*. Kondisi pertama adalah bahwa seseorang harus percaya nasihat. Nasihat atau kritik dari sumber yang dapat dipercaya memiliki kekuatan yang ampuh daripada orang noncredible.

d) Keadaan Fisik dan Emosi

Sumber akhir keberhasilan adalah keadaan fisiologis dan emosional seseorang. Emosi yang kuat biasanya menurunkan kinerja, ketika orang mengalami rasa takut yang intens, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi cenderung memiliki harapan keberhasilan yang lebih rendah.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan sebagai acuan. Maka peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Hasil Penelitian Aulia Rohali Ramadhan dan Taufik Rahman (2021) tentang “Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Tanjung Tabalong”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Tanjung Tabalong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Data yang diperoleh dari penyebaran Kuisisioner sebanyak 32 Responden dengan populasi 79 Karyawan. Teknik Analisis Data yang digunakan untuk menguji Hipotesis ini adalah *Analysis* (GSCA) dengan Teknik Pengumpulan Data menggunakan Angket. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Tanjung Tabalong.
2. Hasil Penelitian Dewi Hudiyah dan Erliany Syaodih (2022) tentang “Pengaruh Rotasi Kerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur ada tidaknya pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang, Untuk Mengukur Ada Tidaknya Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang, dan untuk mengukur ada tidaknya

Pengaruh Rotasi Kerja dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang sebanyak 300, kemudian Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 33 Responden. Teknik Analisis Data yang digunakan untuk menguji Hipotesis ini adalah Pengujian Reliabilitas, Validitas, dan Uji Asumsi Klasik (Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Normalitas). Pengujian Hipotesis dengan menggunakan Uji t dan Uji F. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan antara rotasi terhadap kinerja karyawan di PT. Onamba Indonesia Karawang, Mutasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan antara Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Onamba Indonesia Karawang, dan Rotasi Kerja Mutasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan antara Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hasil Penelitian Senen (2021) tentang “Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara Simultan antara Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi,

dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner sebanyak 56 Responden yang juga sebagai Populasi Penelitian. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linier berganda, dengan tahapan uji asumsi klasik (normalitas data, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), koefisien determinasi, analisis koefisien regresi linier berganda dan uji signifikan (t dan F). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rotasi kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil Penelitian Mulka Yahya Nasution, Wirda Novarika AK, Dan Siti Rahmah Sibuea (2022) tentang “Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Citra Kencana Industri”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Rotasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi Citra Kencana Industri dengan jumlah 150 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 42 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah yaitu teknik sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui uji test SPSS.

Hasil penelitian uji-t bahwa variabel rotasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

5. Hasil Penelitian Kosasih dan Handayani (2023) tentang “Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa”. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mengetahui pengaruh *Job Insecurity* pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT, Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT, Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Self Efficacy* pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT, dan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, *Self Efficacy* pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner sebanyak 44 Responden yang juga sebagai Populasi Penelitian. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Uji t dan Uji F dipakai dalam pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memberi pengaruh negative pada Kinerja karyawan, Stres kerja tidak pada pengaruh pada kinerja karyawan, dan *Self Efficacy* memberi pengaruh pada kinerja karyawan, Hasil Uji F memperlihatkan

Job Insecurity, Stres Kerja dan *Self Efficacy* secara bersamaan memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

6. Hasil Penelitian Desi Permata Sari (2018) tentang “Pengaruh *Locus Of Control*, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat ”. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan Pengaruh *Locus Of Control*, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, Bagaimanakah Pengaruh *Locus Of Control* secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, Bagaimanakah Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner sebanyak 60 Responden dengan populasi sebanyak 67 Orang. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa *Locus Of Control*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, secara parsial *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari, secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari, secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari.

7. Hasil Penelitian Yusnaena, Salmi Hayati (2018) tentang “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif Explanatori. Metode pengambilan Sampel menggunakan metode incidental . Data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner sebanyak 97 Orang Responden yang juga sebagai Populasi Penelitian. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control Internal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Locus Of Control Eksternal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Locus Of Control internal* dan *Locus of Control Eksternal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8. Hasil Penelitian Ikhsan Agusniwar, Nazir Azis, Nurdasila Darsono (2017) tentang “Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompleksitas Tugas dan *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia

Cabang Meulaboh. Metode Pengambilan Sampel menggunakan Metode sensus . Data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner sebanyak 153 sampel. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Dari Hasil Penelitian diperoleh bahwa terdapat Kompleksitas tugas dan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh. Kompleksitas Tugas dan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi PT. Bank BRI Cabang Meulaboh. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi PT. Bank BRI Cabang Meulaboh. Kompleksitas tugas dan *Locus Of Control* melalui kinerja karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank BRI Cabang Meulaboh.

9. Hasil Penelitian Widyastuti Cahyaningrum, dan Robert Heru Prabowo (2020) tentang “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan. Teknik Pengambilan Sampel Menggunakan Sampel Jenuh Dengan menggunakan 100 Responden, Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan alat kuisisioner. Penelitian ini menggunakan uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis berganda dan Uji Hipotesis (Uji t). Dari Hasil Penelitian diperoleh bahwa Pengembangan karir berpengaruh

positif terhadap kinerja, sedangkan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

10. Hasil Penelitian Rizal, Abd Azis Muthalib, Dan David C.E Lisapaly (2024) tentang “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe, untuk mengetahui dan Menganalisa Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe, untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 32 Orang, Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. Dari Hasil Penelitian diperoleh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Secara bersama- sama (Simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ,*Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Locus Of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Berikut ini adalah Tabel Penelitian Terdahulu :

Tabel 6
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Ramadhan & Rahman, 2021)	Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Tanjung Tabalong	Persamaan Penelitian saya dengan penelitian Aulia Rohali Ramadhan, dan Taufik Rahman adalah terdapat variabel independent yang sama yaitu Rotasi Kerja dan Variabel Y Kinerja Karyawan	Perbedaan Penelitian saya dengan penelitian Aulia Rohali Ramadhan, dan Taufik Rahman Adalah Objek Penelitian yang berbeda serta terdapat perbedaan Teknik Analisis Data Penelitian terdahulu menggunakan CGSA.
2.	(Hudiyah & Syaodih, 2022)	Pengaruh Rotasi Kerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang	Persamaan Penelitian saya dengan Dewi Hudiyah dan Erliany Syaodih adalah Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Rotasi Kerja serta variabel dependent Kinerja Karyawan.	Perbedaan Penelitian saya dengan Dewi Hudiyah dan Erliany Syaodih adalah Variabel independent. Penelitian saya menggunakan Variabel Locus Of Control dan <i>Self Efficacy</i> .
3.	Senen (2021)	Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan	Persamaan Penelitian saya dengan Senen adalah Terdapat	Perbedaan Penelitian saya dengan Senen adalah Variabel

		Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya	variabel Independent yang sama yaitu Rotasi Kerja serta variabel dependent Kinerja Karyawan.	independen. Penelitian saya menggunakan Variabel <i>Locus Of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> .
4.	Yahya Nasution, Novarika and Rahmah Sibuea (2022)	Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Citra Kencana Industri	Persamaan Penelitian saya dengan Mulka Yahya Nasution, Wirda Novarika AK, dan Siti Rahmah adalah Terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Job Rotation</i> serta variabel dependent Kinerja Karyawan.	Perbedaan Penelitian saya dengan Mulka Yahya Nasution, Wirda Novarika AK, dan Siti Rahmah adalah Variabel independen. Penelitian saya menggunakan Variabel <i>Locus Of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> .
5.	Kosasih and Handayani (2023)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja, dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa	Persamaan Penelitian saya dengan Kosasih dan Handayani adalah Terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Self Efficacy</i> serta variabel dependent Kinerja Karyawan.	Perbedaan Penelitian saya dengan Kosasih dan Handayani adalah Variabel independen. Penelitian saya menggunakan Variabel <i>Job Rotasi</i> dan <i>Locus Of Control</i> .
6.	Desi Permata Sari (2018)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang	Persamaan Penelitian saya dengan Desi Permata Sari adalah Terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Locus</i>	Perbedaan Penelitian saya dengan Desi Pemata Sari adalah Variabel independen. Penelitian saya menggunakan

		Simpang Empat Pasaman Barat	<i>Of Control</i> serta variabel dependent Kinerja Karyawan.	Variabel <i>Job Rotation</i> dan <i>Self Efficacy</i> .
7.	Yusnaena (2018)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang	Persamaan Penelitian saya dengan Yusnaena terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Locus Of Control</i> serta variabel dependent kinerja karyawan.	Perbedaan Penelitian saya dengan Yusnaena adalah objek penelitian yang berbeda.
8.	Ikhsan Agusniwar <i>et al.</i> (2017)	Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh	Persamaan Penelitian saya dengan Ikhsan Agusniwar, Prof Dr. Nazir Azis, SE, MBA, Dr. Nurdasila Darsono, SE, MM terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Locus Of Control</i> serta variabel dependent kinerja karyawan.	Perbedaan Penelitian saya dengan Ikhsan Agusniwar, Prof Dr. Nazir Azis, SE, MBA, Dr. Nurdasila Darsono, SE, MM adalah Variabel independen. Penelitian saya menggunakan Variabel <i>Job Rotasi</i> dan <i>Self Efficacy</i> .
9.	Widyastuti Cahyaningrum and Prabowo (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan	Persamaan Penelitian saya dengan Widyastuti Cahyaningrum, Robert Heru Prabowo terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Self Efficacy</i> serta variabel dependent kinerja.	Perbedaan Penelitian saya dengan Widyastuti Cahyaningrum, dan Robert Heru Prabowo adalah Variabel independen. Penelitian saya menggunakan <i>Job Rotasi</i> dan <i>Locus Of Control</i> .

10.	(Rizal, Abd Azis Muthalib, 2024)(Destari & Suwandi, 2023)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe	Terdapat Persamaan Penelitian saya dengan Rizal, Abd Azis Muthalib, Dan David C.E Lisapaly terdapat variabel Independent sama antara lain <i>Locus Of Control</i> Dan <i>Self Efficacy</i> serta variabel dependent Kinerja	Terdapat Perbedaan Penelitian saya dengan Rizal, Abd Azis Muthalib, Dan David C.E Lisapaly adalah Variabel independen. Penelitian saya menggunakan <i>Job Rotasi</i>
-----	-----------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data Olah 2023

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Berdasarkan Kerangka teoritis dan penelitian terdahulu dapat dilakukan untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen yang terdiri dari variabel *Job Rotation* (X1), *Locus Of Control* (X2), *Self Efficacy* (X3), dan Variabel Dependen yaitu Kinerja (Y). Menurut Sugiyono (2013:60) menyimpulkan “Kerangka berfikir adalah suatu model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori tersebut berhubungan dengan segala macam faktor yang telah atau sudah diidentifikasi yakni menyatakan bahwa seorang peneliti itu harus menguasai teori- teori ilmiah yakni sebagai dasar bagi argumentasi didalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis”.

1. Pengaruh *Job Rotation* Terhadap Kinerja Karyawan

Rotasi pekerjaan sudah banyak digunakan oleh banyak perusahaan sebagai sarana meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan hubungan kerja . kekuatan rotasi pekerjaan adalah mampu

mengurangi kebosanan. Menurut Afandi (2018:39) mendefinisikan bahwa Rotasi Pekerjaan Adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Organisasi menggunakan rotasi pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan *High Performance* atau kinerja yang tinggi. Perusahaan juga menyatakan bahwa rotasi pekerjaan adalah pergeseran pekerjaan antar pegawai dalam organisasi. Pergeseran ini dilakukan secara permanen.

Penelitian yang dilakukan oleh Senen (2021) tentang Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,444) > t_{tabel} (1,674)$ Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya rotasi kerja yang dilakukan perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Locus Of Control memegang fungsi kendali dalam peran individu serta menjadi faktor yang berpengaruh dalam perusahaan, karyawan yang terlalu berambisi ingin memiliki peran penting dalam kemajuan perusahaan. Tidak hanya itu hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) tentang Pengaruh *Locus Of Control*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang (2018) menunjukkan

bahwa *Locus Of Control* Memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,764 >$ nilai $t_{tabel} 1,672$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pernyataan itu dapat diartikan, secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Locus of Control* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

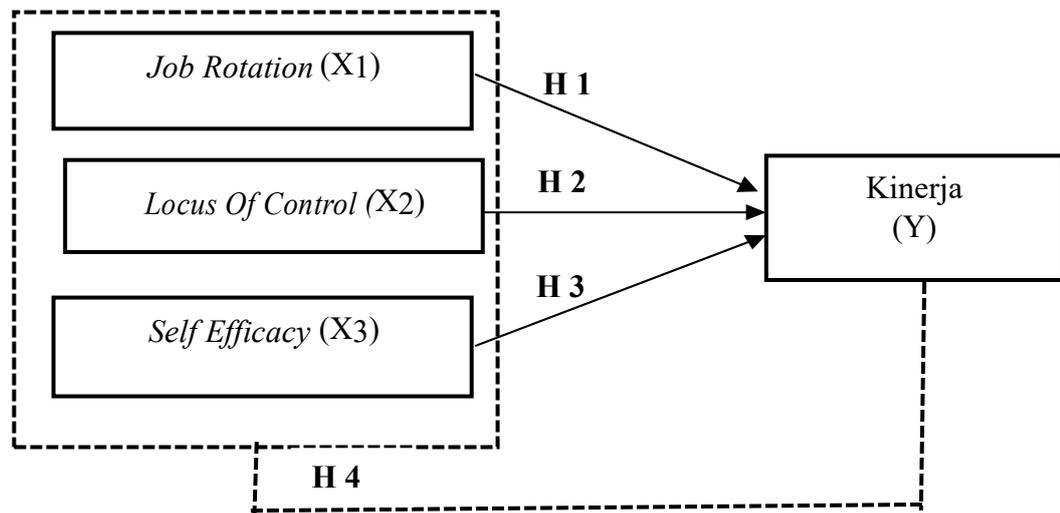
3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan unjuk kerja karyawan dalam melaksanakan keseluruhan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Pekerjaan tersebut biasanya berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Apabila seorang karyawan memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, tentu saja hasilnya akan baik dan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasannya.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Fattah (2017: 80) bahwa *Self Efficacy* merupakan bagian dari sikap kepribadian (*Personality*), yaitu berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat efikasi tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kosasih and Handayani (2023) tentang Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa (2023) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* Memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan “Terbukti”. dengan nilai $t_{hitung} 0,4952 > \text{nilai } t_{tabel} 0,2021$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Sehingga H_0 Mengalami Penolakan dan H_a diterima. Pernyataan itu dapat diartikan bahwa ditemukan pengaruh *Self Efficacy* pada Kinerja Karyawan secara signifikan.

Maka berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan diatas mengenai pengaruh antar variabel, dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran konseptual sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan :

—————> : Garis Parsial

- - - - -> : Garis Simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan Teori dan hasil kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hasil jawaban sementara terhadap masalah penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Terdapat Pengaruh *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

H2 : Terdapat Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

H3 : Terdapat Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

H4 : Terdapat Pengaruh *Job Rotation, Locus Of Control, Dan Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018:20) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data yang berbentuk angka atau bilangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer . Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber data pertama (Suliyanto, 2018:156).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suliyanto (2018:181) Populasi merupakan keseluruhan objek yang hendak diteliti karakteristiknya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan.

Tabel 7
Populasi Bank Tabungan Negara (BTN)
Cabang Kota Tegal

No	Bagian	Jumlah
1.	Deputy Branch Manager	2
2.	Sub Branch Head	2
2.	Funding & Service Unit	6
4.	Consumer Lending Unit	8

5.	Small Medium Enterprise &Credit Program Unit	5
6.	Operation Unit Head	1
7.	Branch Collection Unit	1
8.	General Support	1
9.	Loan Document	1
10.	Transaction Processing staff	2
11.	Field Collector Team Leader	1
12.	Skip Tracer Coordinator	1
13.	Customer Service	6
14.	Teller	6
TOTAL		43

Sumber : Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:85).

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Kinerja

Menurut Bangun (2012: 231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*).

b. *Job Rotation* (X1)

Menurut Afandi (2016:26) Rotasi Pekerjaan ialah salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa.

c. *Locus Of Control* (X2)

Menurut Ghufroon & S (2010: 21-22) *Locus Of Control* merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungan. Selain itu, juga kemampuan untuk mengontrol faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam sosialisasi, kemampuan untuk mengendalikan perilaku.

d. *Self Efficacy* (X3)

Menurut Setiawan (2018:26) menyatakan bahwa *Self Efficacy* merupakan penilaian keyakinan seseorang akan kemampuan yang

dimilikinya untuk mengatur dan melaksanakan rencana tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan

2. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Suliyanto, 2018:47). Berikut adalah operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 8
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala	Sumber
Kinerja (Y)	Hasil Kerja	Kuantitas Hasil Kerja	1	<i>Likert</i>	Afandi (2018:89)
		Kualitas Hasil Kerja	2		
		Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas	3	SS : 5	
	Perilaku Kerja	Disiplin Kerja	4	S : 4	
		Inisiatif	5	N : 3	
		Ketelitian	6	TS : 2	
	Sifat Pribadi	Kepemimpinan	7	STS: 1	
		Kejujuran	8		
		Kreativitas	9, 10		

<i>Job Rotation (X1)</i>	Kemampuan Karyawan	Kecakapan	1	<i>Likert</i>	Afandi (2018:46)
		Kesungguhan	2		
		Ketepatan Waktu	3	SS : 5	
	Pengetahuan Karyawan	Pengalaman	4	S : 4	
		Kemampuan karyawan	5,6	N : 3	
	Kejenuhan/ Kebosanan Karyawan	Bekerja terlalu Intens	7	TS : 2	
		Berdedikasi dalam bekerja	8	STS: 1	
		Bekerja terlalu keras	9, 10		
	<i>Locus Of Control (X2)</i>	<i>Locus Of Control Internal</i>	Kepercayaan Diri	1	
Suka bekerja Keras			2		
Memiliki usaha yang lebih dalam mengerjakan tugas			3	SS : 5	
Memiliki usaha untuk mencapai prestasi			4	S : 4	
Memiliki kepuasan diri			5	N : 3	
<i>Locus Of Control Eksternal</i>		Kurang suka berusaha	6	TS : 2	
		Kurang memiliki Inisiatif	7	STS: 1	
		Nasib	8		
		Keberuntungan	9		
		Lingkungan	10		

<i>Self Efficacy</i> (X3)	Dimensi Tingkat (Level)	Kesulitan Kerja	1,2	<i>Likert</i>	Setiawan (2018:29)
		Kemampuan menyelesaikan tugas Akhir	3,4	SS : 5 S : 4	
	Dimensi Umum (<i>Generality</i>)	Kuatnya Keyakinan	5,6	N : 3	
		Kemampuan yang dimiliki	7,8	TS : 2	
	Dimensi Kekuatan (<i>Strenght</i>)	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu	9,10	STS: 1	

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Untuk memperoleh data yang diperlukan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2022:92). Tanggapan responden dibagi menjadi 5 kategori

penilaian, dengan masing-masing pertanyaan diberi skor pada skala 1 sampai 5.

Penjelasan jawaban sebagai berikut:

Tabel 9
Skala *Likert*

Skala	Jenis Jawaban	Bobot
SS	Sangat Setuju (SS)	5
S	Setuju (TS)	4
N	Netral (N)	3
TS	Tidsk Setuju (TS)	2
STS	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden (Suliyanto, 2018:164).

3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata saja . mendengarkan, mencium, mengecap meraba termasuk salah satu bentuk dari observasi (Suliyanto, 2018:166).

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018:233) validitas instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat.

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum xy) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah Sampel

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah dari Kuadrat nilai variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai variabel y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan para responden diluar sampel penelitian yaitu 30 karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk *degree of freedom* ($df = n-2$) = $30-2 = 28$ dan tingkat signifikan 0,05 adalah 0,361. Penilaian kevalidan masing masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected items total*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,361$ sebaliknya $r_{hitung} < 0,361$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018:254) Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Jika hasil perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel).

Untuk mengukur uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's*

Alpha yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varien Butir

k = Jumlah Pertanyaan

σ_t^2 = Varian Total

Kriteria keputusan uji reliabilitas yaitu :

Jika $r_{11} > 0,60$ maka instrumen bersifat reliabel

Jika $r_{11} \geq 0,60$ maka instrumen bersifat tidak reliabel

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dan analisis deskriptif bertujuan agar data mentah lebih mudah dipahami. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Metode Suksesif Interval (*Metode Of Successive Interval / MSI*)

Dalam penelitian ini, data ditransformasikan dari hasil ordinal ke internal dengan memakai Metode Suksesif Interval (MSI). Menurut Sugiyono, (2013:25) berikut prosedur untuk mengubah data skala ordinal menjadi interval yaitu :

- a. Perhatikan baik-baik setiap item pada kuesioner yang dibagikan dan telah ditanggapi oleh responden.
- b. Pada setiap butir, diidentifikasi sejumlah individu yang memperoleh skor 1,2,3,4,5 dan dikatakan ada pada frekuensi.
- c. Proporsi dihitung dengan dibagikannya setiap frekuensi atas jumlah responden.
- d. Nilai proporsi kumulatif dihitung menggunakan cara menjumlah nilai proporsi untuk setiap kolom skor secara berurutan.
- e. Hitung nilai Z yang dihasilkan atas setiap persentase kumulatif yang di dapat atas dasar memakai tabel distribusi normal.
- f. Dengan menggunakan tabel densitas, hitung nilai tinggi densitas untuk setiap Z.
- g. Gunakan rumus untuk menentukan nilai skala:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk mengetahui apakah model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas memiliki tujuan untuk memastikan apakah variabel residual model regresi memperoleh distribusi normal. Uji-t dan Uji-F dikenal untuk memperkirakan residual yang terdistribusi normal. Jika asumsi yang

dipaparkan tidak dipatuhi, maka uji statistik untuk ukuran sampel kecil akan salah. Ada dua cara untuk menentukan apakah residu terdistribusi secara teratur yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak dilakukannya korelasi antar hubungan variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel itu tidak sesuai ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai dari korelasi antar sesama variabel bebas adalah 0 (nol). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) ≥ 10 .

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas dikembangkan agar dapat melihat apakah residual pada model regresi mempunyai varians yang tidak sama dari satu observasi ke observasi berikutnya. Homoskedastisitas didefinisikan sebagai adanya variasi residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan berikutnya, sedangkan heteroskedastisitas didefinisikan sebagai tidak adanya varians residual.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:248) berpendapat bahwa “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat”. Hasil dari analisis regresi linier berganda akan menguji seberapa besar pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini merupakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

X_1 = *Job Rotation*

X_2 = *Locus Of Control*

X_3 = *Self Efficacy*

e = Error (Variabel pengganggu)

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independent terhadap variabel dependent. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dipergunakan agar dapat memahami seberapa penting tiap-tiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen Ghazali (2018:98). Jika nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini uji-t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Job Rotation* (X1), *Locus Of Control* (X2) dan *Self Efficacy* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah :

1) Menentukan Formulasi H0 dan H1

a. Formulasi Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

b. Formulasi Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ artinya Terdapat pengaruh yang signifikan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

c. Formulasi Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

2) Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien yang diperoleh, maka akan menggunakan uji t dua pihak dengan tingkat signifikan sebesar 95% ($\alpha = 0.05$).

3) Kriteria Pengujian

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4) Menghitung Nilai t_{hitung}

Syarat untuk menguji nilai signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$s_{b_1} = \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum x_1^2 - n \cdot \bar{x}_1^2][1 - (r_{x_1.x_2})^2]}}$$

$$s_{b_2} = \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum x_1^1 - n \cdot \bar{x}_1^2][1 - (r_{x_1.x_2})^2]}}$$

Menentukan nilai deviasi standar dengan rumus :

$$S_{yx} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \cdot \sum Y - b \cdot \sum X}{n-2}}$$

Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{s_{\beta_i}}$$

Keterangan :

t = Besarnya t_{hitung}

β_i = Koefisien regresi variabel

s_{β_i} = Standar eror variabel

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F Pada Dasarnya digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh Variabel Independent Secara bersama- sama terhadap Variabel Dependen. Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi Pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of*

Control, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Langkah Langkah Pengujian Antara Lain :

1. Formulasi Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

$H_a : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

2. Level Signifikansi

Untuk Menguji taraf signifikansi dari koefisien korelasi yang didapat, maka akan menggunakan uji F Menggunakan tingkat signifikansi sebesar 95% ($\alpha = 5\%$).

3. Kriteria Pengujian Hipotesis

Jika Nilai F hitung $>5\%$ H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika Nilai F hitung $<5\%$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Menghitung Nilai F_{hitung}

Rumus F_{hitung} dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\frac{JK_{Reg} / K}{JK_{Res}(n - k - 1)}$$

Keterangan :

JK_{Reg} = Jumlah Kuadrat Regresi

JK_{Res} = Jumlah Kuadrat Residual

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Dimana :

$$JK_{Reg} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y$$

$$JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{(Reg)}$$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel independen (*Job Rotation, Locus Of Control, dan Self Efficacy*) akan diikuti oleh variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018:79).

Koefisien determinasi menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Tabungan Negara (BTN)

1. Sejarah Singkat Bank Tabungan Negara (BTN)

Pada Tahun 1897 berdirinya Bank Tabungan Negara (BTN) diawali dengan berdirinya Postspaarbank. Postspaarbank diambil alih oleh Pemerintah Jepang dan berubah nama menjadi Tyokin Kyoku atau Kantor Tabungan. Pada Tahun 1950 Pemerintah Indonesia mengubah nama Tyokin Kyoku menjadi Bank Tabungan Pos berdasarkan Undang-Undang Darurat No.9 Tahun 1950 tanggal 9 Februari 1950. Kemudian Pada tahun 1963 perubahan nama Bank Tabungan Pos menjadi Bank Tabungan Negara (BTN). Pemerintah menunjuk Bank Tabungan Negara (BTN) sebagai satu- satunya institusi yang menyalurkan Kredit Pemilikan Rumah (KPR), Sejalan dengan program pemerintah yang tengah menggalakkan program rumah untuk rakyat.

Kegiatan Bank Tabungan Negara (BTN) adalah melakukan usaha di bidang perbankan serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapat keuntungan guna meningkatkan nilai Perseroan dengan menerapkan prinsip- prinsip Perseroan Terbatas.

2. Visi Misi Bank Tabungan Negara (BTN)

a. Visi

“Manjadi *The Best Mortgage* Bank di Asia Tenggara pada Tahun 2025”

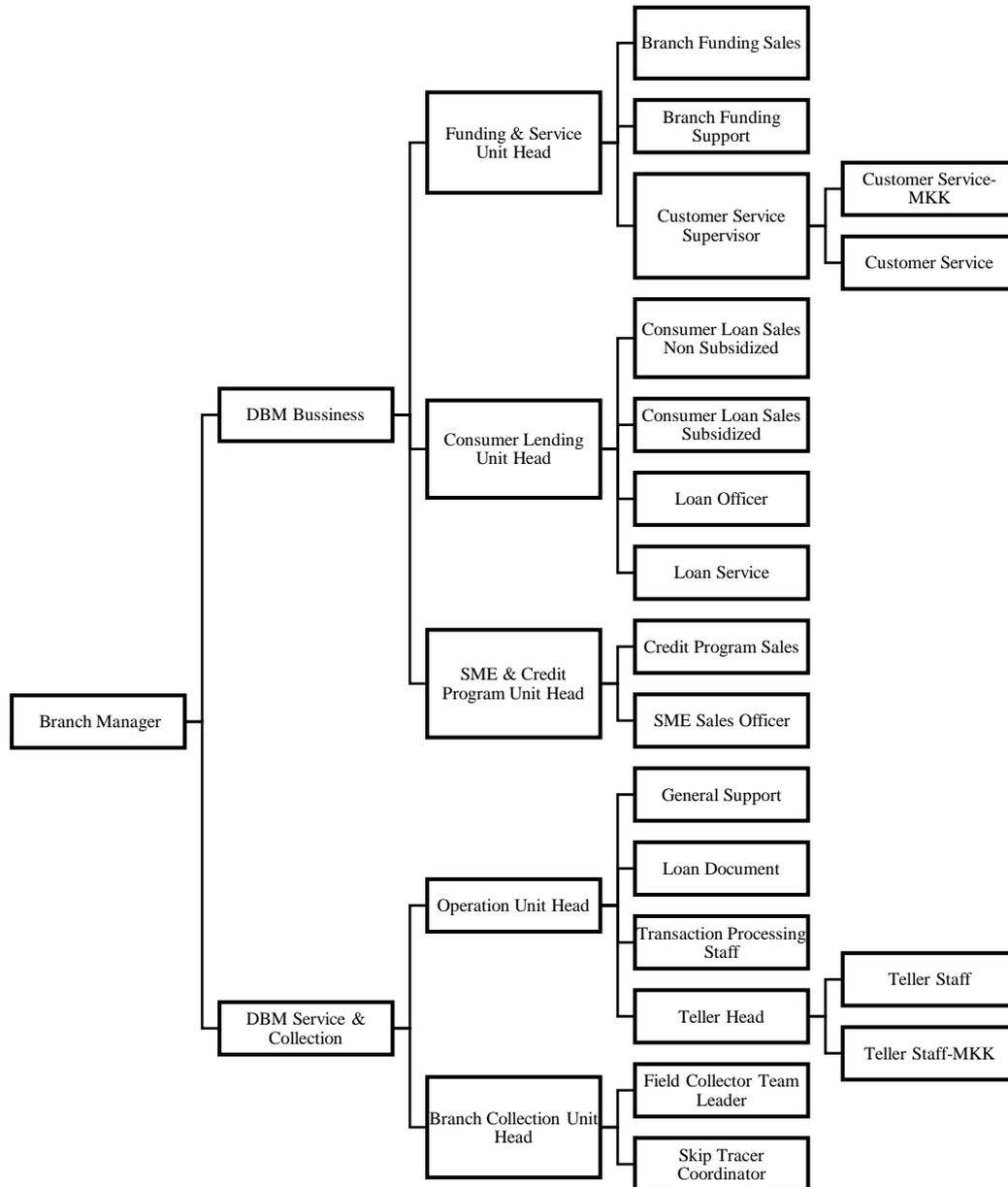
b. Misi

1. Secara Aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat indonesia melalui kepemilikan rumah.
2. Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat indonesia melalui penyediaan rumah yang layak.
3. Menjadi *One of Home of Indonesia's Best Talent*.
4. Meningkatkan Shareholder value dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan blue chip dengan prinsip manajemen resiko yang kokoh.
5. Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi sebuah garis hierarki atau tingkat yang mendeskripsikan komponen- komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau sumber daya manusia yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.

Berikut struktur organisasi Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.



Gambar 2
Struktur Organisasi Bank Tabungan Negara (BTN)
Cabang Kota Tegal

Job Description

- a. *Branch Manager* (Kepala Gudang), Bertanggung jawab terhadap :
Pengembangan bisnis cabang, perencanaan atau penyusunan kebijakan dan pengawasan persetujuan transaksi bisnis cabang.
- b. *DBM Bussiness*, bertanggung jawab terhadap :
jabatan yang berada dibawah Branch Manager yang memiliki tugas untuk memimpin pelaksanaan aktifitas sehari- hari sesuai dengan bidangnya masing- masing
- c. *Funding & Service Unit* memiliki tugas mengoptimalkan pengelolaan fungsi petugas marketing dan selling atas produk dana consumer.
- d. *Consumer Lending Unit Head* memiliki tugas mengkoordinasikan pencaaian target bisnis consumer lending melalui marketing dan proses kredit yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. *Small Medium Enterprise & Program Unit Head* Bertugas untuk mengelola portofolio kredit kepada pelaku usaha, serta mengelola unit bisnis, mengawasi operasaional sehari hari untuk memastikan pencapaian tujuan Perusahaan secara keseluruhan
- f. *DBM Service & Collection* bertanggung jawab terhadap :
Jabatan yang berada dibawah Branch Manager yang memiliki tugas untuk menyusun kebijakan dan strategi dalam pengelolaan operasional bank.
- g. *Operation Unit Head* memiliki tugas bertanggung jawab atas supervisi aktivitas-aktivitas pada fungsi *General support, Loan Document,*

Transaction Processing, Teller Service agar efektif dan efisien serta senantiasa sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- h. *Branch Collection Unit Head* memiliki tugas mengawasi serta mengoptimalkan permasalahan mengenai operasional bank serta pelayanan.

B. Hasil Penelitian

a. Deskripsi Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Hasil Penelitian di peroleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di sajikan dalam sebuah tabel, sebagai berikut:

Tabel 10
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki- Laki	23	54%
2	Perempuan	20	46%
Total		43	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan jumlah responden laki-laki yaitu 23 responden dengan hasil presentase sebanyak 54% dan jumlah responden perempuan yaitu 20 responden dengan hasil presentase sebanyak 46%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal berjenis kelamin Laki- Laki dengan hasil presentase sebanyak 54%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden

Berdasarkan Hasil Penelitian di peroleh karakteristik responden berdasarkan umur responden di sajikan dalam sebuah tabel, sebagai berikut:

Tabel 11
Umur Responden

No	Umur Responden	Jumlah	Presentase
1	20 - 30 Tahun	18	42%
2	31 - 40 Tahun	21	49%
3	41 - 50 Tahun	4	9%
4	>50 Tahun	-	-
Total		43	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan rentang umur responden 20 - 30 Tahun sebanyak 18 Responden dengan hasil presentase sebesar 42%, terdapat rentang umur responden 31- 40 Tahun sebanyak 21 responden dengan hasil presentase sebesar 49%, dan terdapat rentang umur responden 41- 50 Tahun sebanyak 4 responden dengan hasil presentase sebesar 9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal berumur 31 – 40 Tahun dengan hasil presentase sebesar 49%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Hasil Penelitian di peroleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden di sajikan dalam sebuah tabel, sebagai berikut:

Tabel 12
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	-	-
2	DII / DIII	4	9%
3	S1	39	91%
Total		43	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas pendidikan terakhir DII/ DIII Berjumlah 4 responden dengan hasil presentase 9%, dan untuk S1 Berjumlah 39 responden dengan hasil presentase sebesar 91%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal adalah S1 dengan jumlah 39 responden dengan hasil presentase sebesar 91%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Hasil Penelitian di peroleh karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja responden di sajikan dalam sebuah tabel, sebagai berikut:

Tabel 13
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1 - 5 Tahun	14	33%
2	6 - 10 Tahun	28	65%
3	> 10 Tahun	1	2%
Total		43	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa rentang masa kerja 1- 5 Tahun sebanyak 14 responden dengan hasil presentase

sebesar 33%, rentang masa kerja 6- 10 Tahun sebanyak 28 responden dengan hasil presentase sebesar 65%, dan rentang masa kerja >10 Tahun sebanyak 1 dengan hasil presentase sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal memiliki masa kerja selama 6 – 10 Tahun dengan hasil presentase sebesar 65%.

b. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas sering digunakan untuk menghitung keakuratan pernyataan yang akan diberikan kepada responden dalam suatu kuisisioner. Untuk mengetahui validitas masing- masing item pada instrumen dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan signifikansi 0,05.

Hasil dari Uji Validitas yang diperoleh melalui kuisisioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,807	0,361	Valid
Y.2	0,869	0,361	Valid
Y.3	0,826	0,361	Valid
Y.4	0,888	0,361	Valid
Y.5	0,918	0,361	Valid
Y.6	0,874	0,361	Valid
Y.7	0,834	0,361	Valid
Y.8	0,807	0,361	Valid
Y.9	0,866	0,361	Valid
Y.10	0,873	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data diatas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} Lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga semua pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 15
Hasil Uji Validitas *Job Rotation* (X1)

<i>Job Rotation</i> (X1)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,801	0,361	Valid
X1.2	0,908	0,361	Valid
X1.3	0,881	0,361	Valid
X1.4	0,723	0,361	Valid
X1.5	0,780	0,361	Valid
X1.6	0,888	0,361	Valid
X1.7	0,828	0,361	Valid
X1.8	0,751	0,361	Valid
X1.9	0,738	0,361	Valid
X1.10	0,696	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data diatas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} Lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga semua pertanyaan pada variabel *Job Rotation* (X1) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 16
Hasil Uji Validitas *Locus Of Control* (X2)

Locus Of Control (X2)	<i>r</i> Hitung	<i>r</i> Tabel	Keterangan
X2.1	0,686	0,361	Valid
X2.2	0,652	0,361	Valid
X2.3	0,763	0,361	Valid
X2.4	0,602	0,361	Valid
X2.5	0,685	0,361	Valid
X2.6	0,692	0,361	Valid
X2.7	0,721	0,361	Valid
X2.8	0,600	0,361	Valid
X2.9	0,675	0,361	Valid
X2.10	0,691	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data diatas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} Lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga semua pertanyaan pada variabel *Locus Of Control* (X2) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 17
Hasil Uji Validitas *Self Efficacy* (X3)

<i>Self Efficacy</i> (X3)	<i>r</i> Hitung	<i>r</i> Tabel	Keterangan
X3.1	0,826	0,361	Valid
X3.2	0,886	0,361	Valid
X3.3	0,875	0,361	Valid
X3.4	0,812	0,361	Valid
X3.5	0,872	0,361	Valid
X3.6	0,854	0,361	Valid
X3.7	0,782	0,361	Valid
X3.8	0,783	0,361	Valid
X3.9	0,848	0,361	Valid
X3.10	0,856	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada data diatas menunjukkan bahwa semua butir item pertanyaan yang berjumlah 10 ini dinyatakan valid, karena r_{hitung} Lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga semua pertanyaan pada variabel *Self Efficacy* (X3) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas di pergunakan untuk menentukan apakah alat pengumpulan data dapat menunjukkan tingkat akurasi, stabilitas atau konsistensi. Uji Reliabilitas di lakukan dengan menggunakan Uji Cronbach Alpha. Hasil dari Uji Validitas yang diperoleh melalui kuisisioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 18
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,959	10

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan olah data diatas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) Menunjukan bahwa semua variabel dinyatakan reliable karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* semua Variabel $0,959 > 0,60$ Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing- masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 19
Hasil Uji Reliabilitas *Job Rotation* (X3)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,934	10

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan olah data diatas pada variabel *Job Rotation* (X1) Menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliable karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* semua Variabel $0,934 > 0,60$ Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing- masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 20
Hasil Uji Reliabilitas *Locus Of Control* (X2)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,861	10

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan olah data diatas pada variabel *Locus Of Control* (X2) Menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliable karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* semua Variabel $0,861 > 0,60$ Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing- masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 21
Hitung Uji Reliabilitas Self Efficacy (X3)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,953	10

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan olah data diatas pada variabel *Self Efficacy (X3)* Menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliable karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* semua Variabel $0,953 > 0,60$ Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing- masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Analisis Data

1. Transformasi Data

Berdasarkan Langkah Langkah dalam melakukan transformasi data atau *Method Of Succesive Interval (MSI)* Maka dapat dilakukan dengan memperlihatkan setiap butir jawaban dari kuesioner yang disebar kepada 43 responden dengan skor 1-5 yang dinyatakan dalam frekuensi:

- a. Skor 1 STS (Sangat Tidak Setuju)
- b. Skor 2 TS (Tidak Setuju)
- c. Skor 3 N (Netral)
- d. Skor 4 S (Setuju)
- e. Skor 5 SS (Sangat Setuju)

Selanjutnya nilai dari setiap frekuensi 1-5 dibagi dengan 43 Responden hasilnya disebut proporsi dan menjumlahkan proporsi tersebut perkolom skor. Untuk lebih jelasnya hasil dari *Method Of Succesive Interval* (MSI) dapat dilihat pada lampiran 21 – 24.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan dalam memastikan apakah variabel residual model regresi memperoleh distribusi normal. Model Regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal sehingga data layak untuk di ujikan secara statistik. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji kolmogrov smirnov yang dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 22
Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82929978
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,111
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,167 ^c

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, menunjukkan bahwa nilai ASYMP. Sig (2-tailed) sebesar $0.167 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi (Independen) antara satu atau semua variabel bebas. Deteksi multikolinieritas pada satu model dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan Nilai Tolerance $> 0,01$ maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 23
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,891	3,550		1,096	,280		
	<i>Job Rotation</i>	,237	,052	,523	4,579	,000	,879	1,138
	<i>Locus Of Control</i>	,322	,108	,341	2,974	,005	,871	1,148
	<i>Self Efficacy</i>	,296	,094	,358	3,157	,003	,894	1,119

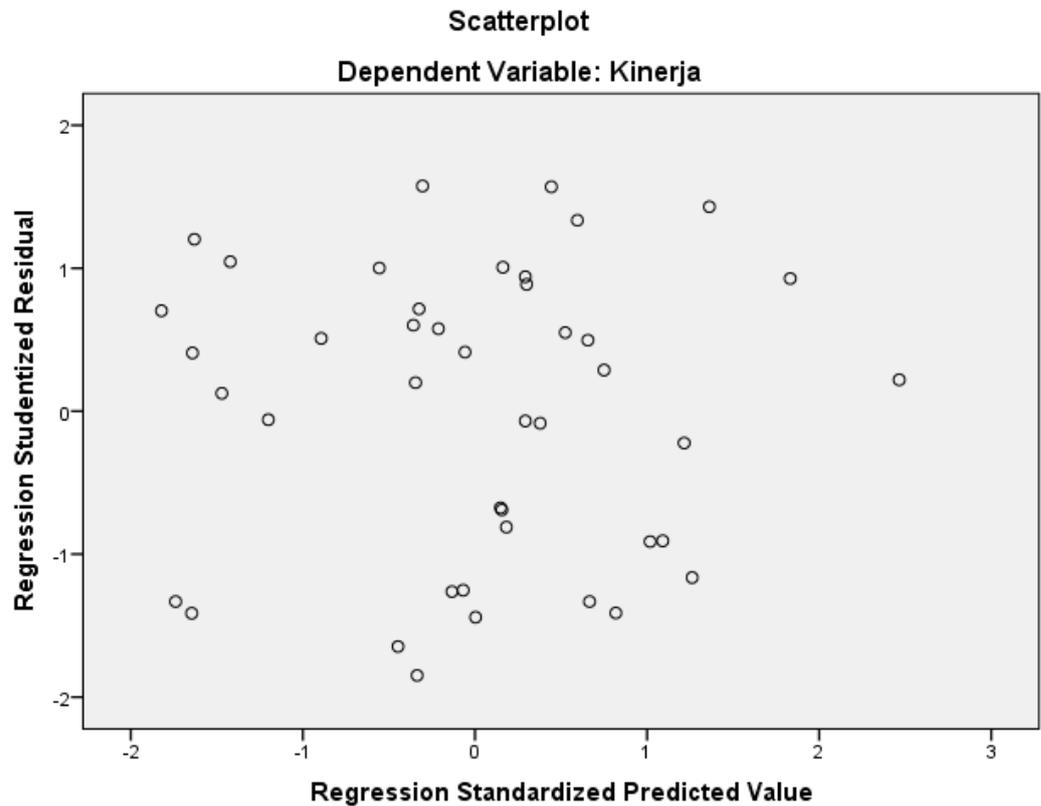
Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil data diatas, diperoleh data bahwa *Job Rotation* (X1) memperoleh nilai tolerance 0,879, *Locus Of Control* (X2) memperoleh nilai tolerance 0,871, dan *Self Efficacy* (X3) memperoleh nilai tolerance 0,894. Semua nilai tolerance tersebut masing- masing $>0,10$.

Sementara Nilai VIF *Job Rotation* (X1) 1,138, *Locus Of Control* (X2) 1,148, dan *Self Efficacy* (X3) 1,119. Semua nilai VIF tersebut masing masing $< 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan varians selain yang diamati dari sisa pengamatan dalam model regresi. Uji Heterokedastisitas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Hasil data diatas dengan menggunakan Grafik Scatterplot menunjukkan bahwa tidak ditemukannya pola tertentu yang teratur dan titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heterokedastisitas pada model Regresi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda ini menguji pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variable independent berkorelasi positif atau negative, dan hubungan antara variable

independent dan dependen. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dapat di lihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 24
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,891	3,550		1,096	,280
	<i>Job Rotation</i>	,237	,052	,523	4,579	,000
	<i>Locus Of Control</i>	,322	,108	,341	2,974	,005
	<i>Self Efficacy</i>	,296	,094	,358	3,157	,003

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan dari data diatas pada kolom *Unstandardized Coefficients* tertera nilai constanta sebesar 3,891, *Job Rotation* 0,000, *Locus Of Control* 0,005, dan *Self Efficacy* 0,003 dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3,891 + 0,237 X_1 + 0,322 X_2 + 0,296 X_3$$

1. Konstanta sebesar 3,891, artinya Nilai Kinerja (Y) akan konstan apabila tidak ada perubahan pada sebelum *Job Rotation* (X1), *Locus Of Control* (X2) dan *Self Efficacy* (X3).
2. Koefisien Regresi dari variable *Job Rotation* (X1) bernilai Positif sebesar 0,237, artinya semakin baik Job Rotation, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

3. Koefisien regresi dari variable *Locus Of Control* (X2) bernilai positif sebesar 0,322, artinya jika *Locus Of Control* mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan.
4. Koefisien regresi dari variable *Self Efficacy* (X3) bernilai positif sebesar 0,296, artinya jika *Self Efficacy* mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji- t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent individu terhadap intrepretasi variable dependen. Jika nilai t hitung memiliki Tingkat signifikansi 0,05 maka variable independent memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Hasil Uji Parsial (Uji t) dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 25
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,891	3,550		1,096	,280
	<i>Job Rotation</i>	,237	,052	,523	4,579	,000
	<i>Locus Of Control</i>	,322	,108	,341	2,974	,005
	<i>Self Efficacy</i>	,296	,094	,358	3,157	,003

Sumber : Olah Data SPSS 2024

1. Variabel *Job Rotation* (X1)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Job Rotation* (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 dan nilai t hitung 4,579. Oleh karena itu H1 Diterima artinya terdapat Pengaruh *Job Rotation* Terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal secara positif dan signifikan.

2. Variabel *Locus Of Control* (X2)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Locus Of Control* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,005 dan nilai t hitung 2,974. Oleh karena itu H2 Diterima artinya terdapat Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal secara positif dan signifikan.

3. Variabel *Self Efficacy* (X3)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Self Efficacy* (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,003 dan nilai t hitung 3,157. Oleh karena itu H3 Diterima artinya terdapat Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal secara positif dan signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Hasil Uji Simultan (Uji- F) dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 26
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,575	3	57,858	16,055	,000 ^b
	Residual	140,546	39	3,604		
	Total	314,121	42			

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Dari Hasil Uji F Simultan diatas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,055 dengan Tingkat signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Penggunaan Koefisien Determinasi untuk mencari besar variasi suatu variabel bebas dapat menjelaskan keseluruhan variasi variabel bebas. Pengujian ini untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap kenaikan Ketika nilai salah satu variabel berubah. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 27
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,743 ^a	,553	,518	1,89835	1,916

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan Hasil dari Tabel diatas bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,518 atau 51,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* sebesar 51,8%.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diatas dengan menggunakan metode analisis data yang dipilih, maka dari itu di dapatkan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job Rotation* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara BTN Cabang Kota Tegal

Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai signifikansi *Job Rotation* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000 dan nilai t hitung 4,579. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Rotation* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Hal tersebut dikarenakan terdapat penilaian kinerja dengan aspek penilaian kompetensi yang menurun yang mana karyawan merasa kurang memiliki kemampuan atau tidak bisa menyesuaikan dengan keterampilan ataupun kompetensi yang dimiliki sebelumnya serta kurang beradaptasi pada jabatan yang baru, sehingga menyebabkan

kinerja yang menurun. hal tersebut berkaitan dengan *job rotation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Teoritis dari penelitian ini menurut Afandi, 2018 bahwa Rotasi Pekerjaan merupakan salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh Perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada Tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang sama.

Implikasi Praktis dari hasil penelitian ini yaitu bahwa dalam hal ini penerapan *Job Rotation* perlu diperhatikan oleh manajemen Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal dengan cara melakukan perubahan atau pertukaran karyawan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan, dan itu akan membuat karyawan menjadi lebih baik kinerjanya.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Senen, 2021 tentang Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya yang menunjukkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai signifikansi *Locus Of Control* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,005 dan nilai t hitung 2,974. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Hal tersebut dikarenakan terdapat karyawan yang kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya serta kurangnya inisiatif yang dimiliki karyawan. Selain itu, terdapat karyawan yang kurang memiliki pengendalian diri yang baik sehingga tidak mampu mencari Solusi atas permasalahan dan malah menjadikan beban kerja yang diberikan sebagai penyebab masalah yang dihadapi. Hal tersebut berkaitan dengan *Locus Of Control* yang dianggap masih rendah di Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal cenderung akan mengalami penurunan kinerja karyawan.

Implikasi Teoritis dalam penelitian ini menurut Setiawan (2018:26) Bahwa keberhasilan suatu organisasi juga dapat dipengaruhi oleh *Locus Of Control* (Pengendalian diri) dari seorang karyawan yang dianggap sebagai kepercayaan yang dimiliki seorang karyawan bahwa segala sesuatu yang terjadi berada dalam kendali dirinya.

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal akan meningkat apabila karyawan dapat meningkatkan pengendalian dirinya. Karyawan harus memiliki inisiatif saat menghadapi masalah dalam pekerjaan. Selain itu

diharapkan dapat mampu mencari Solusi atas permasalahan yang sedang dihadapi pada pekerjaannya.

Hasil Penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, 2018 tentang Pengaruh *Locus Of Control*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang yang menunjukkan bahwa Variabel *Locus Of Control* memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai signifikansi *Self Efficacy* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,003 dan nilai t hitung 3,157. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang merasa bahwa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk melakukan tugas sehingga dapat mengakibatkan terciptanya *Self Efficacy* yang rendah pada diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal tersebut tentu dapat menurunkan kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Implikasi Teoritis dalam penelitian ini menurut Fattah (2017:80) Bahwa *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu

dengan Tingkat efikasi tinggi dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan tersebut.

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal akan meningkat apabila seorang karyawan memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, tentu saja hasilnya akan baik dan sesuai dengan yang ditugaskan atasan. Selain itu karyawan juga diharapkan memiliki rasa semangat yang tinggi serta rasa percaya diri. Sebab, karyawan yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan lebih memiliki semangat untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya.

Hasil Penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kosasih & Handayani, 2023 tentang Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memberi Pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 16,055 dengan nilai signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job rotation*, *Locus Of Control*, dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini menurut Bangun (2012:231) bahwa kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai

seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Untuk menentukan baik atau tidaknya kinerja dapat dilihat hasil pekerjaan dibandingkan standar kerja. Artinya seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang dicapai lebih tinggi dari standar kinerja karyawan tersebut.

Implikasi praktis penelitian ini bahwa Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal dapat dikatakan optimal apabila mampu Menyusun rencana, serta mengembangkan strategi pekerjaan, serta dapat mengatasi kendala yang mempengaruhi kinerja tersebut. Jika *Job Rotation, Locus Of Control, Dan Self Efficacy* dapat dikelola dengan baik serta dapat ditanamkan oleh setiap individu maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Hasil Penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal, Abd Azis Muthalib, 2023 tentang Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.
2. Terdapat Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.
3. Terdapat Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.
4. Terdapat Pengaruh *Job Rotation, Locus Of Control, Dan Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

B. Saran

Berdasarkan Hasil Penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
 - a. Pihak Manajemen Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal diharapkan lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan memperhatikan mengenai penerapan *Job Rotation* dengan cara melakukan perubahan atau pertukaran karyawan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan, dan itu akan membuat karyawan menjadi lebih baik kinerjanya.

b. Pihak manajemen Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal diharapkan lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan cara memberikan dukungan serta motivasi kepada karyawan atas kinerja mereka, Hal ini tentu dapat memperkuat *Locus Of Control*, dan *Self Efficacy* sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga peneliti berharap pada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai perbandingan atau referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam Sumber Daya Manusia khususnya variabel *Job Rotation*, *Locus Of Control*, Dan *Self Efficacy*. Dan diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengambil objek pada sektor yang berbeda dengan populasi dan sampel yang lebih luas serta maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru, Riau : Zanafa.
- Agusniwar, I., Aziz, N., & Darsono, N. (2017). Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh. *Bisnis Unsyiah, 1*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Destari, A. N., & Suwandi. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour(OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT . Surya Multindo Industri. *Pendidikan Tambusai, 7*.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & S, R. R. (2010). *Teori- Teori Psikologi*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media Group.
- Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Kerawang. *Jurnal Manajemen Jasa, 4*.
- Kosasih, K., & Handayani, K. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa. *Jurnal Riset Manajemen, 1*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Rachman, M. M. (2022). *Locus Of Control sebagai Pengendali Individu Karyawan Terhadap Kesuksesan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ramadhan, A. R., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Tanjung Tabalong. *JAPB, IX*.
- Rizal, Abd Azis Muthalib, D. C. . L. (2024). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1192*, 63–72.
- Sari, D. P. (2018). Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek, 7*.

- Schultz, D. P., & Ellen, S. (2022). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Senen, S. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1). <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.155>
- Setiawan, A. (2018). *Model Konseling Kelompok Problem Solving, Teori dan Praktik untuk meningkatkan Self Efficacy Akademik*. Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudiro, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. (2018th ed.). Surabaya: ANDI OFFSET.
- Widyastuti Cahyaningrum, & Prabowo, R. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan. *XI*, 27.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Salemba Empat*. Salemba Empat.
- Yahya Nasution, M., Novarika, W. A., & Rahmah Sibuea, S. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Citra Kencana Industri. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18.
- Yusnaena, S. H. (2018). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Mandiri KC Padang. *Menara Ekonomi*, IV.

LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lampiran. 1

Lembar Kuisisioner

Perihal : Permohonan Pengisian Kuisisioner

Judul Penelitian : Pengaruh *Job Rotation*, *Locus Of Control*, *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Kota Tegal.

Kepada Yth

Sdr. Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi Sdr untuk mengisi kuisisioner yang telah saya sediakan. Adapun data yang saya minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Sdr selama ini. Saya akan menjaga kerahasiaan karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan banyak terimakasih.

Tegal, Februari 2024

Hormat Saya,

Putri Afrilia

A. Petunjuk Pengisian Kuisisioner :

1. Mohon memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/ Ibu anggap paling sesuai.
2. Dimohon Bapak/ ibu untuk mengisi pertanyaan dengan jujur, baik dan benar karena tidak akan mempengaruhi penilaian pada kinerja.
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah sehingga Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi semua pertanyaan.
4. Jawaban Bapak/Ibu akan terjamin kerahasiannya.
5. Keterangan alternatif jawaban yang tersedia antara lain :
 - a) SS = Sangat Setuju
 - b) S = Setuju
 - c) N = Netral
 - d) TS = Tidak Setuju
 - e) STS = Sangat Tidak Setuju

B. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin:
 - a. Laki- Laki
 - b. Perempuan
2. Umur :
 - a. 20- 30 tahun
 - b. 31- 40 tahun
 - c. 41- 50 tahun
 - d. > 50 Tahun
3. Pendidikan Terakhir :
 - a. SMA/SMK
 - b. DII/DIII
 - c. S1

4. Masa Kerja :
- a. 1- 5 Tahun
 - b. 6 -10 Tahun
 - c. > 10 Tahun

A. Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu mencapai target kuantitas kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.					
4.	Saya disiplin terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan.					
5.	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi.					
7.	Saya merasa didukung dan didengarkan oleh pimpinan saya dalam menjalankan tugas sehari-hari.					
8.	Saya selalu memberikan informasi yang akurat dan jujur terkait produk dan layanan perbankan.					
9.	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan ide- ide kreatif di tempat kerja.					
10.	Saya merasa nyaman untuk berbagi ide- ide kreatif dengan rekan kerja.					

B. Job Rotation (X_1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu meningkatkan kecakapan kerja setelah dirotasi.					
2.	Saya bersungguh- sungguh dalam mengerjakan pekerjaan saya supaya mendapat hasil yang optimal walaupun dirotasi ke divisi lain.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan setelah dirotasi.					
4.	Saya merasa posisi baru setelah dirotasi memberikan tantangan, yang sesuai dengan pengalaman sebelumnya.					
5.	Saya mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang berbagai bidang dalam perusahaan setelah dirotasi.					
6.	Saya mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan setelah dirotasi ke divisi lain.					
7.	Saya merasa bekerja terlalu intens setelah mengalami rotasi pekerjaan.					
8.	Setelah dirotasi, saya merasa terlalu mengorbankan pikiran, tenaga, dan mental dalam melakukan suatu pekerjaan.					
9.	Saya selalu merasa kelelahan akibat bekerja terlalu keras setelah dirotasi.					
10.	Saya merasa bekerja terlalu keras setelah dirotasi dapat mempengaruhi keseimbangan hidup.					

C. Locus Of Control (X_2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa percaya diri ketika dihadapkan pada tugas yang baru dan kompleks.					
2.	Saya merasa puas ketika melihat hasil dari usaha keras yang dilakukan.					
3.	Saya selalu terlibat dalam memberikan usaha ekstra untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan.					
4.	Saya merasa bahwa dengan kendali diri dari luar dapat meningkatkan jaringan profesional serta dapat membantu dalam mencapai prestasi karyawan.					
5.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini.					
6.	Kurang suka berusaha untuk mencari jalan keluar ketika mengalami permasalahan					
7.	Saya cenderung dalam melakukan pekerjaan menunggu perintah atau instruksi daripada mengambil inisiatif sendiri.					
8.	Saya memiliki kendali atas nasib sendiri dalam mencapai tujuan karir dan kehidupan.					
9.	Saya merasa bahwa keberhasilan dalam pekerjaan dipengaruhi karena keberuntungan.					
10.	Saya mudah beradaptasi dengan tim baru dan lingkungan kerja yang berbeda.					

D. *Self Efficacy* (X_3)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam bekerja tingkat kesulitan merupakan hal menantang yang saya nikmati.					
2.	Saya mampu mengatasi hambatan atau kesulitan dalam pekerjaan.					
3.	Saya berusaha untuk mengandalkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Rasa percaya diri dapat mempengaruhi hasil akhir dari tugas yang dikerjakan.					
5.	Saya memiliki keyakinan bahwa saya bisa berhasil dalam berbagai situasi.					
6.	Saya merasa yakin dapat memberikan solusi terbaik dalam situasi pekerjaan.					
7.	Saya memiliki kemampuan untuk berkontribusi dalam tim yang melibatkan berbagai bidang kerja.					
8.	Saya mampu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.					
9.	Saya merasa mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.					
10.	Dalam situasi apapun saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.					

Lampiran 2

Jawaban Responden Kinerja (Y)

Jawaban Responden Kinerja											
No Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
6	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
7	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
8	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
9	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
10	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
11	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46
14	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
15	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
16	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
17	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	44
18	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
19	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
22	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
23	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
24	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
25	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
26	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	45
27	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	45
28	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
29	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
30	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
33	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	46
34	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
35	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43

29	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	33
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	44
33	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
34	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	42
35	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	43
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
39	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	45
40	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	42
41	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	45
42	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44
43	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	43

Lampiran 4

Jawaban Responden *Locus Of Control* (X2)

Jawaban Responden Locus Of Control											
No Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	5	5	5	5	5	2	3	5	4	5	44
2	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	44
3	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5	44
4	5	5	5	5	5	2	3	5	4	5	44
5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	45
6	5	5	5	5	5	1	2	4	5	5	42
7	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	43
8	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	44
9	4	5	5	5	5	1	2	4	5	5	41
10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
11	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	45
12	4	5	5	5	5	2	3	5	5	5	44
13	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	44
14	5	5	4	5	4	2	2	5	5	4	41
15	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	43
16	5	4	5	5	5	2	3	5	5	5	44
17	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	45
18	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	42
19	4	5	5	5	4	2	2	5	5	4	41

20	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	45
21	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	43
22	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	45
24	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	47
25	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	45
26	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	45
27	5	5	5	4	4	3	2	5	5	5	43
28	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	43
29	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	45
30	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	47
32	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	44
33	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	41
34	5	5	4	5	4	1	2	5	5	5	41
35	5	4	4	4	5	1	3	5	5	5	41
36	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	46
37	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	43
38	4	5	5	4	5	2	2	4	5	5	41
39	5	5	5	4	5	1	2	4	5	5	41
40	4	5	5	4	5	1	2	5	5	5	41
41	5	5	5	5	5	3	2	5	4	4	43
42	5	4	4	5	5	3	2	5	5	4	42
43	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	45

Lampiran 5

Jawaban Responden *Self Efficacy* (X3)

Jawaban Responden <i>Self Efficacy</i>											
No Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total
1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	45
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
7	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
9	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48

10	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
11	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
14	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
15	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
16	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
17	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
20	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	44
21	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	46
22	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
24	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
25	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
26	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
27	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
28	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
29	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
30	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	45
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
33	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	46
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
35	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	41
36	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
37	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
38	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	44
39	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
40	4	4	5	4	1	5	4	4	4	4	39
41	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
42	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49

X.5	Pearson Correlation	,578**	,810**	,785**	,688**	1	,746**	,477*	,402*	,375*	,411*	,780**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,008	,028	,041	,024	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.6	Pearson Correlation	,597**	,791**	,840**	,621**	,746**	1	,657*	,736**	,603**	,469**	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.7	Pearson Correlation	,692**	,634**	,665**	,474**	,477**	,657**	1	,750**	,584**	,638**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,008	,008	,000		,000	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.8	Pearson Correlation	,481**	,514**	,474**	,272	,402*	,736**	,750*	1	,699**	,605**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,007	,004	,008	,146	,028	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.9	Pearson Correlation	,401*	,581**	,512**	,307	,375*	,603**	,584*	,699**	1	,766**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,028	,001	,004	,099	,041	,000	,001	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.10	Pearson Correlation	,424*	,531**	,416*	,213	,411*	,469**	,638*	,605**	,766**	1	,696**
	Sig. (2-tailed)	,019	,003	,022	,258	,024	,009	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.Total	Pearson Correlation	,801**	,908**	,881**	,723**	,780**	,880**	,828*	,751**	,738**	,696**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

X7	Pearson Correlation	,298	,201	,434*	,174	,195	,717**	1	,550**	,728**	,283	,721**
	Sig. (2-tailed)	,109	,288	,017	,357	,302	,000		,002	,000	,130	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	,146	,266	,585**	,397*	,348	,352	,550**	1	,348	,265	,600**
	Sig. (2-tailed)	,443	,156	,001	,030	,059	,056	,002		,059	,156	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	,292	,217	,252	,124	,195	,558**	,728**	,348	1	,536**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,117	,250	,178	,513	,303	,001	,000	,059		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	,567**	,510**	,376*	,521**	,497**	,260	,283	,265	,536**	1	,691**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,041	,003	,005	,165	,130	,156	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
XTOTAL	Pearson Correlation	,686**	,652**	,763**	,602**	,685**	,692**	,721**	,600**	,675**	,691**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 9

Hasil Uji Validitas *Self Efficacy* (X3)

Correlations

		Self Efficacy X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.Total
Self Efficacy X3.1	Pearson Correlation	1	,772*	,666*	,613*	,637*	,684*	,675*	,546*	,655*	,695**	,826**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	,772**	1	,784*	,682*	,773*	,716*	,566*	,597*	,814*	,743**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	,666**	,784*	1	,758*	,787*	,745*	,482*	,596*	,713*	,842**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,007	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	,613**	,682*	,758*	1	,762*	,573*	,571*	,548*	,633*	,673**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,001	,002	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	,637**	,773*	,787*	,762*	1	,729*	,574*	,596*	,739*	,721**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	,684**	,716*	,745*	,573*	,729*	1	,760*	,701*	,566*	,690**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	,675**	,566*	,482*	,571*	,574*	,760*	1	,752*	,566*	,579**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,007	,001	,001	,000		,000	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	,546**	,597*	,596*	,548*	,596*	,701*	,752*	1	,672*	,518**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,002	,001	,000	,000		,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	,655**	,814*	,713*	,633*	,739*	,566*	,566*	,672*	1	,749**	,848**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.10	Pearson Correlation	,695**	,743*	,842*	,673*	,721*	,690*	,579*	,518*	,749*	1	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,003	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.Total	Pearson Correlation	,826**	,886*	,875*	,812*	,872*	,854*	,782*	,783*	,848*	,856**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Lampiran 10

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	10

Lampiran 11

Hasil Uji Reliabilitas *Job Rotation*(X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	10

Lampiran 12

Hasil Uji Reliabilitas *Locus Of Control* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	10

Lampiran 13

Hasil Reliabilitas *Self Efficacy* (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,953	10

Lampiran 14

Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82929978
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,111
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,167 ^c

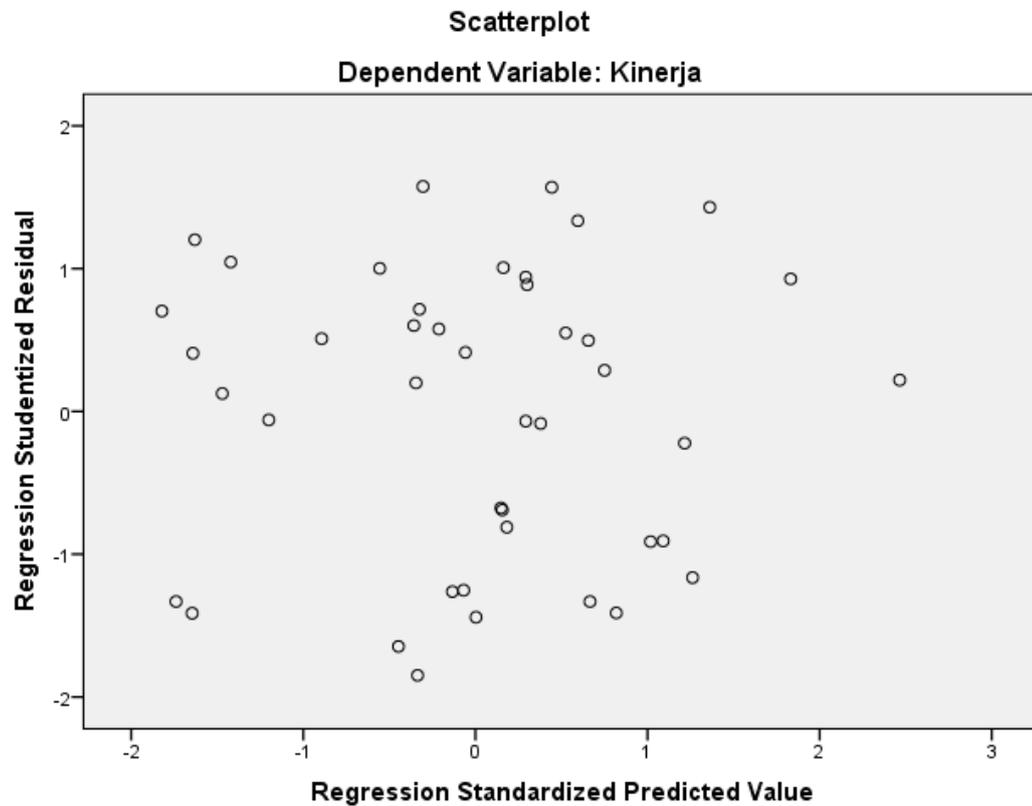
Lampiran 15

Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,891	3,550		1,096	,280		
	<i>Job Rotation</i>	,237	,052	,523	4,579	,000	,879	1,138
	<i>Locus Of Control</i>	,322	,108	,341	2,974	,005	,871	1,148
	<i>Self Efficacy</i>	,296	,094	,358	3,157	,003	,894	1,119

Lampiran 16

Hasil Uji Heterokedastisitas



Lampiran 17

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,891	3,550		1,096	,280
	<i>Job Rotation</i>	,237	,052	,523	4,579	,000
	<i>Locus Of Control</i>	,322	,108	,341	2,974	,005
	<i>Self Efficacy</i>	,296	,094	,358	3,157	,003

Lampiran 18

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3,891	3,550		1,096	,280
	<i>Job Rotation</i>	,237	,052	,523	4,579	,000
	<i>Locus Of Control</i>	,322	,108	,341	2,974	,005
	<i>Self Efficacy</i>	,296	,094	,358	3,157	,003

Lampiran 19

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,575	3	57,858	16,055	,000 ^b
	Residual	140,546	39	3,604		
	Total	314,121	42			

Lampiran 20

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,553	,518	1,89835

Lampiran 21

Data Uji MSI Kinerja (Y)

No Responden	Successive Interval									
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
1	2,712	4,108	2,312	2,690	2,690	2,611	2,619	3,694	4,144	2,640
2	2,712	4,108	3,865	2,690	2,690	1,000	2,619	3,694	2,626	2,640
3	2,712	4,108	3,865	2,690	1,000	2,611	2,619	3,694	4,144	1,000
4	2,712	4,108	3,865	2,690	2,690	2,611	1,000	2,057	2,626	2,640
5	2,712	4,108	2,312	1,000	2,690	2,611	1,000	3,694	4,144	1,000
6	2,712	4,108	2,312	2,690	2,690	2,611	1,000	2,057	4,144	2,640
7	2,712	4,108	3,865	1,000	2,690	1,000	1,000	3,694	2,626	1,000
8	2,712	4,108	2,312	2,690	2,690	1,000	2,619	3,694	4,144	1,000
9	2,712	4,108	3,865	2,690	1,000	2,611	2,619	2,057	4,144	2,640
10	2,712	4,108	3,865	2,690	1,000	2,611	1,000	3,694	2,626	2,640
11	2,712	4,108	3,865	2,690	2,690	1,000	1,000	3,694	2,626	2,640
12	2,712	4,108	3,865	2,690	2,690	2,611	2,619	3,694	4,144	2,640
13	2,712	2,590	3,865	2,690	2,690	2,611	1,000	3,694	2,626	1,000
14	2,712	4,108	2,312	2,690	2,690	1,000	1,000	3,694	2,626	2,640
15	2,712	4,108	3,865	2,690	1,000	1,000	1,000	3,694	4,144	2,640
16	2,712	2,590	3,865	2,690	1,000	2,611	1,000	3,694	2,626	2,640
17	1,000	2,590	1,000	1,000	2,690	2,611	2,619	3,694	2,626	2,640
18	2,712	4,108	3,865	1,000	2,690	2,611	1,000	3,694	4,144	2,640
19	2,712	2,590	3,865	2,690	2,690	1,000	2,619	3,694	4,144	2,640
20	2,712	2,590	2,312	2,690	2,690	2,611	2,619	3,694	4,144	2,640
21	2,712	4,108	3,865	1,000	2,690	2,611	2,619	3,694	4,144	2,640
22	2,712	2,590	2,312	1,000	2,690	2,611	2,619	3,694	2,626	1,000
23	2,712	2,590	3,865	2,690	2,690	2,611	1,000	3,694	4,144	2,640
24	1,000	2,590	3,865	1,000	2,690	1,000	2,619	3,694	4,144	2,640
25	1,000	4,108	3,865	2,690	2,690	1,000	2,619	2,057	4,144	2,640
26	1,000	2,590	3,865	2,690	2,690	2,611	2,619	3,694	1,000	1,000
27	1,000	1,000	3,865	1,000	2,690	2,611	2,619	3,694	4,144	1,000
28	2,712	4,108	2,312	2,690	2,690	2,611	1,000	3,694	4,144	2,640
29	2,712	2,590	3,865	2,690	2,690	2,611	1,000	2,057	2,626	1,000
30	2,712	2,590	3,865	1,000	2,690	2,611	2,619	3,694	2,626	2,640
31	2,712	4,108	3,865	2,690	2,690	2,611	2,619	3,694	4,144	2,640
32	2,712	2,590	3,865	2,690	1,000	2,611	2,619	3,694	2,626	1,000
33	2,712	2,590	3,865	2,690	2,690	2,611	2,619	1,000	2,626	2,640
34	1,000	2,590	3,865	2,690	2,690	1,000	1,000	2,057	2,626	1,000
35	1,000	2,590	2,312	2,690	1,000	1,000	2,619	3,694	2,626	1,000
36	2,712	4,108	3,865	2,690	2,690	2,611	2,619	3,694	4,144	2,640
37	1,000	4,108	3,865	1,000	2,690	1,000	2,619	3,694	2,626	2,640
38	1,000	4,108	3,865	2,690	1,000	1,000	2,619	3,694	4,144	2,640
39	2,712	2,590	2,312	2,690	2,690	1,000	1,000	3,694	2,626	2,640

40	1,000	2,590	3,865	1,000	1,000	2,611	2,619	3,694	4,144	2,640
41	2,712	4,108	2,312	2,690	1,000	1,000	2,619	3,694	2,626	1,000
42	2,712	2,590	2,312	2,690	2,690	1,000	2,619	2,057	2,626	1,000
43	2,712	2,590	3,865	2,690	1,000	1,000	2,619	3,694	4,144	2,640

Lampiran 22

Hasil Uji MSI *Job Rotation* (X1)

No Responden	Successive Interval									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	2,481	4,037	4,467	2,100
2	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	4,467	3,099
3	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	4,467	3,099
4	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	3,006	3,491	3,941
5	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	3,491	2,100
6	2,712	2,850	2,972	2,972	1,000	1,818	2,481	2,586	1,000	2,100
7	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	3,006	3,491	2,100
8	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	3,491	3,099
9	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	4,467	3,099
10	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	3,491	3,099
11	1,000	2,850	2,972	2,972	2,738	1,000	1,668	2,586	2,230	2,100
12	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	4,467	4,709
13	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	2,481	2,586	2,230	3,099
14	2,712	2,850	2,972	2,972	1,000	1,818	2,481	2,586	2,946	2,100
15	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	3,491	3,099
16	1,000	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	4,467	2,100
17	1,000	1,000	2,972	2,972	2,738	1,000	2,481	1,928	2,230	2,100
18	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	3,491	3,941
19	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	3,491	3,941
20	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	2,230	3,099
21	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	3,491	3,941
22	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,818	1,000	1,000	1,000	1,000
23	2,712	2,850	2,972	2,972	1,000	3,283	2,481	2,586	2,230	2,100
24	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,668	1,928	2,230	1,000
25	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	3,006	3,491	3,941
26	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,818	2,481	1,928	2,230	1,000
27	2,712	1,000	2,972	2,972	2,738	1,818	2,481	1,928	2,230	2,100
28	1,000	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	4,467	2,100
29	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,818	2,481	1,928	2,230	1,000
30	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	3,491	3,099
31	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	4,467	4,709

32	1,000	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	2,230	3,099
33	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	2,946	3,099
34	1,000	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	2,481	3,006	2,946	2,100
35	2,712	2,850	2,972	2,972	1,000	3,283	3,899	4,037	2,230	2,100
36	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	4,467	4,709
37	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	2,946	3,099
38	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	3,491	3,099
39	2,712	2,850	2,972	2,972	1,000	3,283	3,899	4,037	2,946	3,099
40	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	2,586	2,230	2,100
41	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	4,037	2,230	3,099
42	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	3,899	2,586	2,946	3,099
43	2,712	2,850	2,972	2,972	2,738	3,283	2,481	3,006	2,230	3,099

Lampiran 23

Hasil Uji MSI Locus Of Control (X2)

No Responden	Sucessive Interval									
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	2,129	2,377	3,763	1,000	2,850
2	1,000	2,972	2,972	2,805	1,000	3,228	2,377	3,763	2,738	2,850
3	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	2,129	2,377	2,168	2,738	2,850
4	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	2,129	2,377	3,763	1,000	2,850
5	2,738	2,972	2,972	2,805	1,000	3,228	2,377	3,763	2,738	2,850
6	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	1,000	1,000	2,168	2,738	2,850
7	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	2,129	1,000	2,168	2,738	2,850
8	2,738	2,972	2,972	2,805	1,000	2,129	2,377	3,763	2,738	2,850
9	1,000	2,972	2,972	2,805	2,690	1,000	1,000	2,168	2,738	2,850
10	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	4,533	3,643	3,763	2,738	2,850
11	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	2,129	2,377	3,763	2,738	2,850
12	1,000	2,972	2,972	2,805	2,690	2,129	2,377	3,763	2,738	2,850
13	2,738	2,972	2,972	2,805	1,000	2,129	2,377	3,763	2,738	2,850
14	2,738	2,972	1,000	2,805	1,000	2,129	1,000	3,763	2,738	1,000
15	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	1,000	1,000	3,763	2,738	2,850
16	2,738	1,000	2,972	2,805	2,690	2,129	2,377	3,763	2,738	2,850
17	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	2,129	2,377	3,763	2,738	2,850
18	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	1,000	1,000	3,763	1,000	2,850
19	1,000	2,972	2,972	2,805	1,000	2,129	1,000	3,763	2,738	1,000
20	2,738	2,972	2,972	2,805	1,000	3,228	2,377	3,763	2,738	2,850
21	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	2,129	1,000	3,763	1,000	2,850
22	1,000	2,972	2,972	2,805	2,690	3,228	2,377	3,763	2,738	2,850

23	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	2,129	2,377	3,763	2,738	2,850
24	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	3,228	3,643	3,763	2,738	2,850
25	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	3,228	1,000	3,763	2,738	2,850
26	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	4,533	2,377	1,000	2,738	2,850
27	2,738	2,972	2,972	1,000	1,000	3,228	1,000	3,763	2,738	2,850
28	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	2,129	1,000	3,763	1,000	2,850
29	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	3,228	1,000	3,763	2,738	2,850
30	2,738	2,972	2,972	2,805	1,000	2,129	1,000	2,168	1,000	1,000
31	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	3,228	3,643	3,763	2,738	2,850
32	1,000	2,972	2,972	2,805	2,690	3,228	2,377	3,763	1,000	2,850
33	1,000	1,000	2,972	2,805	2,690	3,228	2,377	2,168	1,000	1,000
34	2,738	2,972	1,000	2,805	1,000	1,000	1,000	3,763	2,738	2,850
35	2,738	1,000	1,000	1,000	2,690	1,000	2,377	3,763	2,738	2,850
36	2,738	2,972	2,972	1,000	2,690	3,228	3,643	3,763	2,738	2,850
37	2,738	2,972	2,972	1,000	1,000	3,228	2,377	2,168	2,738	2,850
38	1,000	2,972	2,972	1,000	2,690	2,129	1,000	2,168	2,738	2,850
39	2,738	2,972	2,972	1,000	2,690	1,000	1,000	2,168	2,738	2,850
40	1,000	2,972	2,972	1,000	2,690	1,000	1,000	3,763	2,738	2,850
41	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	3,228	1,000	3,763	1,000	1,000
42	2,738	1,000	1,000	2,805	2,690	3,228	1,000	3,763	2,738	1,000
43	2,738	2,972	2,972	2,805	2,690	3,228	1,000	3,763	2,738	2,850

Lampiran 24

Hasil Uji MSI *Self Efficacy* (X3)

No Responden	Successive Interval									
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
1	2,356	2,629	2,670	2,478	2,696	2,597	3,390	3,525	2,597	1,000
2	3,899	2,629	2,670	4,002	2,696	1,000	2,071	3,525	1,000	2,611
3	2,356	2,629	2,670	2,478	2,696	2,597	3,390	3,525	1,000	2,611
4	1,000	1,000	2,670	2,478	4,219	2,597	3,390	3,525	1,000	2,611
5	2,356	2,629	2,670	4,002	2,696	1,000	3,390	3,525	2,597	1,000
6	3,899	1,000	2,670	4,002	4,219	2,597	3,390	3,525	2,597	2,611
7	2,356	2,629	2,670	2,478	2,696	2,597	2,071	2,021	2,597	2,611
8	2,356	1,000	1,000	2,478	2,696	1,000	3,390	3,525	1,000	1,000
9	3,899	2,629	2,670	4,002	2,696	1,000	3,390	3,525	2,597	2,611
10	2,356	1,000	2,670	4,002	4,219	1,000	2,071	3,525	1,000	1,000
11	3,899	2,629	2,670	2,478	4,219	1,000	3,390	3,525	2,597	1,000
12	3,899	2,629	2,670	4,002	2,696	1,000	3,390	3,525	2,597	2,611
13	3,899	2,629	2,670	2,478	4,219	2,597	3,390	3,525	2,597	2,611

14	3,899	1,000	2,670	4,002	4,219	1,000	3,390	3,525	2,597	1,000
15	3,899	2,629	2,670	2,478	2,696	1,000	2,071	3,525	1,000	2,611
16	3,899	1,000	1,000	4,002	2,696	1,000	2,071	3,525	2,597	2,611
17	3,899	2,629	2,670	4,002	2,696	1,000	2,071	3,525	2,597	1,000
18	3,899	2,629	2,670	4,002	4,219	2,597	3,390	3,525	2,597	2,611
19	3,899	1,000	1,000	4,002	4,219	1,000	2,071	3,525	2,597	1,000
20	3,899	2,629	1,000	2,478	4,219	1,000	2,071	1,000	2,597	2,611
21	3,899	2,629	2,670	4,002	4,219	1,000	1,000	2,021	2,597	2,611
22	3,899	2,629	2,670	4,002	4,219	2,597	1,000	2,021	1,000	1,000
23	3,899	2,629	2,670	4,002	2,696	1,000	3,390	3,525	2,597	1,000
24	3,899	2,629	1,000	2,478	2,696	1,000	2,071	3,525	1,000	2,611
25	3,899	2,629	1,000	4,002	4,219	2,597	3,390	2,021	2,597	2,611
26	2,356	2,629	1,000	2,478	2,696	2,597	2,071	2,021	2,597	2,611
27	2,356	1,000	2,670	4,002	2,696	1,000	3,390	2,021	1,000	1,000
28	3,899	2,629	1,000	4,002	2,696	2,597	3,390	3,525	1,000	1,000
29	3,899	1,000	1,000	2,478	4,219	2,597	2,071	3,525	2,597	2,611
30	3,899	1,000	2,670	2,478	4,219	2,597	1,000	3,525	1,000	2,611
31	3,899	2,629	2,670	4,002	4,219	2,597	3,390	3,525	2,597	2,611
32	3,899	2,629	2,670	2,478	2,696	2,597	3,390	3,525	1,000	1,000
33	3,899	1,000	2,670	4,002	4,219	2,597	3,390	1,000	1,000	2,611
34	2,356	1,000	2,670	4,002	2,696	1,000	2,071	2,021	1,000	1,000
35	2,356	1,000	1,000	4,002	2,696	1,000	1,000	3,525	1,000	1,000
36	3,899	2,629	2,670	4,002	4,219	2,597	1,000	3,525	2,597	2,611
37	2,356	2,629	2,670	2,478	4,219	1,000	3,390	3,525	1,000	2,611
38	2,356	2,629	2,670	1,000	2,696	1,000	3,390	3,525	2,597	2,611
39	3,899	2,629	2,670	4,002	4,219	1,000	2,071	3,525	1,000	2,611
40	2,356	1,000	2,670	2,478	1,000	2,597	2,071	2,021	1,000	1,000
41	3,899	2,629	1,000	4,002	2,696	1,000	3,390	3,525	1,000	1,000
42	3,899	1,000	1,000	4,002	4,219	2,597	3,390	2,021	1,000	2,611
43	3,899	2,629	2,670	4,002	2,696	2,597	3,390	3,525	2,597	2,611

Lampiran 25

Data r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9569	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9000	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8183	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.814	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7445	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7167	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6964	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6819	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6621	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.6460	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.6329	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.6224	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.6140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.6073	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.6021	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.5983	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.5955	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.5938	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.5929	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.5927	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.5932	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.5944	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.5961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.5982	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.6009	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.6039	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.6073	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Lampiran 26

Data t tabel
Titik Presentase Distribusi t

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.75336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.73185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.71505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	2.704318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	2.69458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	2.685955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	2.678311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	2.671246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	2.66588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	2.661229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	2.657093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	2.653131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	2.649305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	2.645588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	2.641961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	2.638406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	2.634913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	2.631472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	2.628074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	2.624714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	2.621387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	2.618088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	2.614814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	2.611562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	2.608329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	2.605113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	2.601913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	2.598726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	2.595552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	2.592389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	2.589236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	2.586092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	2.582957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	2.579830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	2.576709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	2.573595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	2.570488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	2.567385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Lampiran 27

Data F Tabel

Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilitas + 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.2	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.49	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.3	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.63	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.2	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.9	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.7	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.5	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.88	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.4	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.3	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.2	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.1	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.0	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	2.9	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.8	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.7	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.6	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.5	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.4	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.3	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.2	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.1	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.0	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	1.9	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	1.8	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	1.7	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	1.6	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	1.5	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	1.4	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	1.3	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	1.2	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	1.1	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	1.0	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	0.9	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	0.8	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	0.7	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.23	2.84	0.6	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	0.5	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	0.4	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	0.3	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	0.2	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	0.1	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	0.0	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 28

Data Pendukung Penelitian

REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN KC-TEGAL TAHUN 2021-2023						
NO	NAMA	JOB/TITLE	NILAI KARYAWAN (3 TAHUN TERAKHIR)			Keterangan
			2021	2022	2023	
1		Branch Manager	ISTIMEWA	SANGAT BAIK	ISTIMEWA	
2		DBM Business	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	
3		Penngasan Khusus	ISTIMEWA	BAIK	BAIK	
4		Sub Branch Head Brebes	ISTIMEWA	BAIK	BAIK	
5		DBM Service & Collection	SANGAT BAIK	BAIK	BAIK	
6		Operation Unit Head	SANGAT BAIK	BAIK	BAIK	
7		Customer Service Supervisor	BAIK	BAIK	BAIK	
8		Sub Branch Head Slawi	ISTIMEWA	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	
9		SME & Credit Program Unit Head	ISTIMEWA	ISTIMEWA	SANGAT BAIK	
10		Consumer Lending Unit Head	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	
11		SME Sales Officer	SANGAT BAIK	ISTIMEWA	SANGAT BAIK	
12		Branch Collection Unit Head	ISTIMEWA	SANGAT BAIK	ISTIMEWA	
13		Funding & Service Unit Head	BAIK	SANGAT BAIK	CUKUP	
14		SME Sales Officer	BAIK	SANGAT BAIK	BAIK	
15		Loan Officer	SANGAT BAIK	ISTIMEWA	SANGAT BAIK	
16		Consumer Loan Sales	ISTIMEWA	ISTIMEWA	ISTIMEWA	
17		Branch Funding Sales	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	KURANG	
18		Teller Head	BAIK	BAIK	CUKUP	
19			BAIK	SANGAT BAIK	BAIK	
20		Credit Program Sales	SANGAT BAIK	ISTIMEWA	BAIK	
21		Consumer Loan Sales	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	BAIK	
22		Field Collector Team Leader	ISTIMEWA	SANGAT BAIK	ISTIMEWA	
23		Customer Service - MKK	BAIK	KURANG	KURANG	
24		Loan Service Staff KCP Brebes	ISTIMEWA	ISTIMEWA	ISTIMEWA	
25		Loan Officer	SANGAT BAIK	BAIK	SANGAT BAIK	
26		Skip Tracer Coordinator	ISTIMEWA	SANGAT BAIK	ISTIMEWA	
27		Branch Funding Sales	BAIK	ISTIMEWA	BAIK	
28		Loan Service Staff	SANGAT BAIK	BAIK	SANGAT BAIK	
29		Customer Service Slawi	SANGAT BAIK	ISTIMEWA	SANGAT BAIK	D3
30		Customer Service Brebes	BAIK	KURANG	BAIK	D3
31		Customer Service	BAIK	BAIK	BAIK	D3
32		Loan Document	BAIK	BAIK	BAIK	
33		Loan Service Staff KCP Slawi	ISTIMEWA	SANGAT BAIK	ISTIMEWA	
34		Branch Funding Sales	BAIK	BAIK	BAIK	
35		Customer Service	BAIK	SANGAT BAIK	BAIK	
36		Transaction Processing Staff	CUKUP	KURANG	BAIK	
37		Transaction Processing Staff	BAIK	CUKUP	CUKUP	
38		Teller Staff	BAIK	BAIK	SANGAT BAIK	D3
39		Teller Staff	BAIK	BAIK	SANGAT BAIK	D3
40		General Support	ISTIMEWA	ISTIMEWA	ISTIMEWA	
41		Branch Funding Support	BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	
42		Teller Staff Slawi	BAIK	BAIK	BAIK	D3
43		Teller Staff	BAIK	BAIK	SANGAT BAIK	
44		Teller Staff MKK	BAIK	BAIK	BAIK	

Tegal, 21 Februari 2024

General Support

Robbyanto Surya Soetanto

Tegal

DATA ROTASI BANK TABUNGAN NEGARA 3 TAHUN TERAKHIR

Tahun	Penempatan awal	Jumlah Karyawan	Lama Bekerja	Penempatan setelah Rotasi	Keterangan
2021	Consumer Loan Officer	2	2 Tahun	Loan Service	1 Pegawai Lama dirotasi
	Consumer Loan Service	1	2 Tahun	Consumer Loan Sales	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Internal Control	1	2 Tahun	Accounting Reporting	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Consumer PCM Taskforce	1	1 Tahun 6 bulan	Assistant Commercial RM	1 Pegawai Lama Dirotasi
Total Rotasi					4 karyawan
2022	Branch Service Unit Head	1	2 tahun 6 bulan	Accounting Control Unit	1 Pegawai Lama dirotasi
	Accounting Control Unit Head	1	3 Tahun	Branch Consumer Lending Unit Head	1 Pegawai Lama dirotasi
	Credit Admin Unit Head	1	2 Tahun	Consumer Loan sales	1 Pegawai Lama dirotasi
	General Support	1	1 tahun 5 Bulan	Human Capital Support	1 pegawai Lama dirotasi
	Transaction Processing Staff	2	2 Tahun	Branch Funding Support	1 Pegawai Lama dirotasi
	Branch Funding Support	1	1 tahun	Transaction Processing Staff	1 Pegawai Lama dirotasi
Total Rotasi					7 Karyawan
2023	Operation Unit Head	1	2 Tahun	Customer Service Supervisor	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Loan Document	1	1 Tahun 6 Bulan	Consumer Loan Officer	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Consumer Loan Officer	2	2 Tahun	Loan Document	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Customer Service Supervisor	1	2 Tahun	Operation Unit Head	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Loan Service KCP Brebes	1	2 Tahun	Consumer Loan Officer KCP Tegal	1 Pegawai Lama Dirotasi
	Consumer Loan Officer	2	2 Tahun	Loan Service	1 Pegawai Dirotasi
	Teller Staff KCP Slawi	4	6 Bulan	Teller Staff KCP Tegal	2 Pegawai Baru Dirotasi
	Customer Service	5	6 Bulan	Customer Service BTN Move	2 Pegawai Baru Dirotasi
Total Rotasi					11 Karyawan

Tegal, 21 Februari 2024
General Support

Bobbyanto Surya Soetandi

DATA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) CABANG KOTA TEGAL

No	Komponen Kinerja	Tahun	Unsur Penilaian					
			Amanah	Kompeten	Harmonis	Loyalitas	Adaptif	Kolaboratif
	Nilai Akhlak dan Budaya Kinerja	2021	79,91%	78,88%	75,07%	85,09%	79,51%	88,09%
		2022	81,58%	84,67%	77,35%	80,14%	85,63%	88,56%
		2023	80,02%	78,65%	74,84%	80,37%	80,09%	84,14%

Tegal, 21 Februari 2023

Lampiran 29

Surat Perizinan Penelitian



Nomor : *16* /S/BTN.TGL/OPT/III/2024
 Lamp : -
 Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Tegal, 26 Maret 2024

Kepada
 Dekan Universitas Pancasakti Tegal
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jl. Halmahera Km 1
 Tegal

Dengan hormat,

Menunjuk surat Universitas Pancasakti Tegal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis nomor 58/KT/FEB/UPS/X/2023 tanggal 17 Oktober 2023 perihal Permohonan Ijin Penelitian Dan Permintaan Data, dengan ini kami sampaikan bahwa Bank BTN Kantor Cabang Tegal menyetujui Izin Penelitian tersebut bagi mahasiswa sebagai bahan menyusun skripsi dengan data sebagai berikut.

Nama : Putri Afrilia
 Jenis Kelamin : Perempuan
 NPM : 4120600087
 Prodi : Manajemen

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk
KANTOR CABANG TEGAL

[Signature]
 Direktur
 Divisi Service & Customer

[Signature]
 Kepala Cabang
 Operasional

