

BAB V

PENUTUP

Bab ini membahas kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, yang diikuti dengan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan sasaran bagi penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan pengolahan data, berikut adalah kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini:

1. Rotasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo.
4. Politik organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo.
5. Pelecehan di perusahaan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo.

5.2 Implikasi Manajerial

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat menambah referensi bagi pelaku bisnis terkhusus bagi CV. Amigo Mangesti Utomo yang telah melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui praktik MSDM yang dilakukan. Praktik MSDM merupakan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan yang memimpin organisasi untuk mencapai tujuannya. Perusahaan akan berjalan dengan baik apabila karyawan dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan beberapa hal seperti rotasi kerja untuk menghindari kejenuhan kerja, keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pengambilan keputusan, kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan, adanya politik organisasi dan pelecehan di perusahaan.

Melalui penelitian ini dapat disimpulkan rotasi kerja, keterlibatan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan kecuali politik organisasi dan pelecehan di perusahaan yang memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo.

Hasil dari penelitian menunjukkan keterlibatan kerja, kepemimpinan, politik organisasi dan pelecehan masuk dalam kategori sangat tinggi. Perusahaan diharapkan dapat mendukung dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan CV. Amigo Mangesti Utomo tidak melibatkan semua karyawan pada kondisi tertentu. Peninggi dalam

perusahaan disarankan untuk melibatkan karyawan dalam keputusan-keputusan bisnis seperti melibatkan karyawan pada rapat divisi, membantu karyawan untuk dapat mengutarakan pendapatnya sehingga karyawan merasa tertantang dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan memiliki keberanian untuk maju juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Atasan yang membangun hubungan dan komunikasi yang baik dengan karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman dan terbuka kepada atasan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila terdapat kendala, karena seorang pemimpin akan mengarahkan dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Atasan dapat mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan dengan mengadakan forum diskusi bagi karyawan tanpa memandang tingkat jabatan yang dimiliki oleh karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan karyawan masih merasa adanya politik organisasi di perusahaannya, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan merasa ketidakadilan akibat politik organisasi akan mengurangi kesempatan untuk mendapat promosi naik jabatan atau kenaikan gaji. Perusahaan disarankan agar dapat lebih selektif dalam melakukan promosi, kenaikan gaji dan lain-lain dengan cara melakukan evaluasi kerja dan pemantauan selama setahun terakhir. Adanya evaluasi kerja dan pemantauan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja nya agar mendapatkan *privilege* seperti insentif, promosi, dan lain-lain. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki lingkungan kerja yang baik

misalnya melakukan pengamatan dan memiliki peraturan yang ketat mengenai pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Perusahaan diharapkan mampu menerapkan kode etik dalam pekerjaan sehingga tidak menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Adanya pelecehan baik secara verbal maupun non verbal dapat mempengaruhi psikologis karyawan yang berdampak pada tingkat kinerja. Pihak yang melakukan pelanggaran diharapkan dapat ditindak lanjuti dengan memberikan peringatan langsung dan sanksi atas perbuatannya.

Pada penelitian ini menunjukkan rotasi kerja menempati kategori tinggi dimana kategori ini lebih rendah daripada variabel lain. Karyawan merasa rotasi kerja membantu menjadi lebih terampil dalam melakukan pekerjaannya, namun terdapat beberapa karyawan yang berpindah tempat kerja, bukan bidang kerja nya sehingga karyawan merasa jenuh dan tidak memiliki kemampuan di bidang lain. Peningkatan kemampuan dan keterampilan mampu membantu karyawan untuk mengatasi permasalahan dan kesulitan yang dihadapi. Pemindahan karyawan dari satu departemen ke departemen yang lain dapat mengurangi rasa jenuh yang dialami karena dengan perputaran kerja, karyawan dapat merasakan perbedaan dan mendapat pengalaman baru dalam melakukan pekerjaan lain. Hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Melalui hasil tersebut, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan rotasi kerja untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan yang lebih baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami peneliti sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan di CV. Amigo Mangesti Utomo sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan dengan perusahaan lain.
2. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini menggunakan aplikasi *Google Form* sehingga peneliti tidak memiliki kendali penuh pada pengisian kuesioner dan terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat mengisi kuesioner karena tidak memiliki *gadget* yang mendukung.
3. Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan bantuan kuesioner yang diisi oleh seluruh karyawan CV. Amigo Mangesti Utomo sehingga nilai yang dihasilkan tidak mencerminkan kondisi senyatanya karena karyawan dapat mengisi secara subyektif.
4. Hasil jawaban karyawan pada variabel politik organisasi dan pelecehan dalam perusahaan merupakan pertanyaan sensitif bagi perusahaan dan tidak dapat dijamin kebenarannya. Karyawan dapat mengisi secara subyektif karena takut kepada atasan.

5.4 Saran

Dalam melakukan penelitian terdapat berbagai keterbatasan yang dialami oleh peneliti. Berikut adalah saran yang diberikan peneliti untuk menangani keterbatasan penelitian:

1. Peneliti berharap dapat melakukan penelitian di tempat selanjutnya dengan jenis perusahaan yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti

menargetkan karyawan perusahaan bidang retail. Peneliti menyarankan agar penelitian dengan topik yang sama dapat dilakukan di perusahaan yang bergerak dibidang yang lain.

2. Peneliti menyarankan penelitian selanjutnya dapat menyebarkan kuesioner dalam bentuk kuesioner cetak sehingga peneliti dapat memegang kendali penuh saat pengisian kuesioner dan mempermudah karyawan yang tidak memiliki *gadget*.
3. Peneliti menyarankan kuesioner kinerja karyawan diisi oleh atasan langsung dari responden agar lebih obyektif.
4. Peneliti menyarankan penelitian selanjutnya dapat melakukan wawancara kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyan, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Burton, W., Chen, C., Li, X., & Schultz, A. (2015). The Associaton of Employee Engagement at Work With Health Risk and Preesenteism . *Journal of Occupational and Environment Medicine*.
- Carter, M., Armenakis, A., Feild, H., & Mossholder, K. (2013). Transformational Leadership, relationship quality, and employee performance during continous incremental organization change. *Journal of Organization Behaviour*.
- Chen, X., Eberly, M., Chiang, T., Farh, J., & Cheng, B. (2014). Affective Trust in Chinece Leaders:Linking Paternalistic leadership to employee performance. *Journal of Management*.
- Dajani, M. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organizational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*.
- Gheisari, F., Sheikhy, A., & Derakhshan , R. (2014). Explaining the relationship between organizational climate, Organizational commitment, Job involvement and organizational behavior among employees of Khuzestan gas company. *Mediterranean Journal of Science*.
- Gull, S., & Zaidi, A. (2012). Impact of Organizational Politics on Employees Job Satisfaction in the Health Sector of Lahore Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research on Business*.
- Hassan, S. (2016). Impact of HRM Practices on employee's performance . *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. . *Arabian Journal of Business and Management Review*.
- Kroeze, R., & Keulen, S. (2014). The Manager's moment in Western Politics: The Popularization of management and its effect in the 1980s and 1990s .
- Leider, P., Boschman, J., Frings-Dresen , M., & Van der Molen, H. (2015). Effects of Job rotation on musculoskeletal complaints and related work exposures: a Systematic literature review.
- Mainero, L., & Jones, K. (2013). Sexual Harassment versus workplace romance: Social media spillover and textual harassment in the workplace. *The Academy of Management Perspective*.

- Malik, S., & Farooqi, Y. (2014). General and sexual harassment as predictors of posttraumatic stress symptoms among female health professionals.
- Merkin, R., & Shah, M. (2014). The Impact of sexual harassment on job satisfaction, turnover intentions, and absenteeism: findings from Pakistan compared to the United States.
- Mulki, J., Caemmerer, B., & Heggde, G. (2015). Leadership style, sales person work effort and job performance: the influence of power distance.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance.
- Review, H. B. (2016). *The Impact of Employee Engagement on Performance*.
- Rivai, & Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Tahir, N., Yousafzi, I., Jan, D., & Hashim, M. (2014). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan.
- Tarus, B. (2014). Effects of Job Rotation Strategy on High Performance Workplace, in Lake Victoria North Water Services Board, Kenya.

LAMPIRAN

SURAT PENGANTAR PENELITIAN



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 2932/Pen/I
Hal : Ijin Penelitian

Kepada:
Pimpinan CV. Amigo Mangesti Utomo
di Jalan Raya no. 65, Gatak, Kecamatan Delanggu, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah.

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Inesia Dharma Kusuma Puspitasari Sitapertiwi
NPM : 180324374
Nomor Handphone : 081233758943
Alamat : Jalan Pusponjolo Krapyak Merbung rt.001/008 Klaten Selatan

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:

1. Profil responden
2. Kuesioner berdasar variabel penelitian

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 06 Juni 2022

Dekan,


Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uaajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uaajy.ac.id



KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini merupakan bagian dari studi tentang praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Responden diminta memberikan jawaban yang jujur dan jawaban yang sudah diberikan akan dijaga kerahasiaannya.

Bagian I: Profil Responden

Dimohon kesediaan responden untuk mengisi identitas diri dengan memberikan tanda (X) pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin :
☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia Responden :
☐ 18-25 ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 46-55 ☐ >55
3. Berapa tahun Anda bekerja di CV. Amigo Mangesti Utomo?

4. Pendidikan
☐ SD ☐ SMP ☐ SMA ☐ S1 ☐ S2
5. Jabatan
☐ CS/Labeling ☐ Pramuniaga ☐ Kasir/Petugas Akun/BEO
☐ Asisten Pemimpin Toko ☐ Pemimpin Toko
☐ Staf Kantor Pusat ☐ Pemimpin Bagian/Koordinator
6. Manakah dari opsi berikut yang mewakili Departemen Anda dalam perusahaan?
☐ Toko ☐ Kantor

Responden dapat memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan. Alternatif jawaban tersebut adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Bagian II : Rotasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Ada rotasi kerja di perusahaan saya.	STS	TS	S	SS
2.	Rotasi pekerjaan membuat saya menjadi lebih terampil.	STS	TS	S	SS
3.	Saya dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda selama 5 tahun terakhir.	STS	TS	S	SS

Bagian III : Keterlibatan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya memahami bagaimana saya berkontribusi dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.	STS	TS	S	SS
2.	Saya telah membuat perubahan dalam pekerjaan saya selama setahun terakhir untuk meningkatkan ketekunan dalam penyelesaian pekerjaan saya.	STS	TS	S	SS
3.	Saya meninjau langkah dan target dalam melakukan perbaikan pekerjaan.	STS	TS	S	SS
4.	Saya terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya.	STS	TS	S	SS

Bagian IV : Kepemimpinan Atasan Langsung

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya suka gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan di perusahaan saya.	STS	TS	S	SS
2.	Saya percaya gaya kepemimpinan atasan di perusahaan saya menangani masalah dan peluang yang diidentifikasi oleh karyawan.	STS	TS	S	SS
3.	Atasan memiliki tugas untuk membantu saya menemukan kemampuan/potensi saya.	STS	TS	S	SS
4.	Saya sering berkomunikasi dan mendukung atasan saya.	STS	TS	S	SS

Bagian V : Politik Organisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Politik organisasi bukan pengaruh utama dalam organisasi saya.	STS	TS	S	SS
2.	Politik organisasi membahayakan tujuan organisasi	STS	TS	S	SS
3.	Ketidakadilan akibat politik organisasi dapat menimbulkan konflik antar karyawan.	STS	TS	S	SS

Bagian VI : Pelecehan dalam Perusahaan

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya tahu ke mana harus melaporkan masalah pelecehan dalam bentuk apapun.	STS	TS	S	SS
2.	Saya berharap tidak ada balas dendam terhadap saya apabila saya melaporkan sebuah insiden pelecehan.	STS	TS	S	SS
3.	Tindakan korektif akan diambil jika saya melaporkan masalah (diskriminasi, pelecehan, perlakuan tidak adil, dll.) kepada atasan saya	STS	TS	S	SS
4.	Organisasi memiliki kode etik yang memberi saya perlindungan	STS	TS	S	SS

Bagian VII : Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Pelatihan dan Pengembangan membantu saya dalam mencapai target saya selama 2 tahun terakhir.	STS	TS	S	SS
2.	Rotasi pekerjaan membantu saya untuk mempersiapkan tanggung jawab yang lebih tinggi	STS	TS	S	SS
3.	Pemberdayaan memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan di perusahaan	STS	TS	S	SS
4.	Penetapan target memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan saya.	STS	TS	S	SS
5.	Keberagaman di tempat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.	STS	TS	S	SS
6.	Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di organisasi.	STS	TS	S	SS
7.	Manfaat ekstrinsik dan intrinsik yang diberikan kepada karyawan pada akhirnya meningkatkan daya ingat.	STS	TS	S	SS

8.	Perasaan puas dengan pekerjaan akan meningkatkan kinerja saya.	STS	TS	S	SS
9.	Keterlibatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di organisasi saya.	STS	TS	S	SS
10.	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di organisasi saya.	STS	TS	S	SS



HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja

Correlations					
		No.01	No.02	No.03	TOTAL
No.01	Pearson Correlation	1	.549**	.479**	.873**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
No.02	Pearson Correlation	.549**	1	.181	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000		.120	.000
	N	75	75	75	75
No.03	Pearson Correlation	.479**	.181	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.120		.000
	N	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.873**	.720**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

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

Uji Reliabilitas Variabel Rotasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.669	3

Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja

Correlations						
		No.04	No.05	No.06	No.07	TOTAL
No.04	Pearson Correlation	1	.554**	.530**	.378**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	75	75	75	75	75
No.05	Pearson Correlation	.554**	1	.651**	.586**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
No.06	Pearson Correlation	.530**	.651**	1	.606**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000

	N	75	75	75	75	75
No.07	Pearson Correlation	.378**	.586**	.606**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.759**	.858**	.857**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

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

Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	4

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Correlations						
		No.08	No.09	No.10	No.11	TOTAL
No.08	Pearson Correlation	1	.715**	.445**	.511**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
No.09	Pearson Correlation	.715**	1	.544**	.600**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
No.10	Pearson Correlation	.445**	.544**	1	.573**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
No.11	Pearson Correlation	.511**	.600**	.573**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.819**	.869**	.775**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

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

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	4

Uji Validitas Variabel Politik Organisasi

Correlations					
		No.12	No.13	No.14	TOTAL
No.12	Pearson Correlation	1	.516**	.634**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
No.13	Pearson Correlation	.516**	1	.525**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
No.14	Pearson Correlation	.634**	.525**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.854**	.811**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

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

Uji Reliabilitas Variabel Politik Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	3

Uji Reliabilitas Variabel Pelecehan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.619	4

[illegible]

N0. 26	Pearson Correlation	.619**	.499**	.623**	.644**	.752**	.733**	.404**	1	.599**	.515**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
No. 27	Pearson Correlation	.549**	.501**	.634**	.551**	.627**	.632**	.503**	.559**	1	.445**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
No. 28	Pearson Correlation	.517**	.340**	.635**	.656**	.445**	.381**	.354**	.515**	.445**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.790**	.673**	.867**	.795**	.854**	.757**	.661**	.832**	.785**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	10

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Rotasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
No.01	75	1	4	3.29	.564
No.02	75	2	4	3.37	.514
No.03	75	1	4	3.11	.583
Valid N (listwise)	75				

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
No.04	75	3	4	3.53	.502
No.05	75	3	4	3.47	.502
No.06	75	3	4	3.45	.501
No.07	75	3	4	3.33	.475
Valid N (listwise)	75				

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
No.08	75	2	4	3.37	.540
No.09	75	3	4	3.45	.501
No.10	75	3	4	3.47	.502
No.11	75	2	4	3.51	.529
Valid N (listwise)	75				

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Politik Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
No.12	75	3	4	3.55	.501
No.13	75	3	4	3.55	.501
No.14	75	3	4	3.40	.493
Valid N (listwise)	75				

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Pelecehan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
No.15	75	3	4	3.39	.490
No.16	75	3	4	3.37	.487
No.17	75	1	4	3.08	.712
No.18	75	2	4	3.29	.487
Valid N (listwise)	75				

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
No.19	75	3	4	3.53	.502
No.20	75	3	4	3.40	.493
No.21	75	3	4	3.41	.496
No.22	75	3	4	3.43	.498
No.23	75	3	4	3.49	.503
No.24	75	2	4	3.59	.522
No.25	75	2	4	3.39	.517
No.26	75	2	4	3.55	.527
No.27	75	3	4	3.49	.503
No.28	75	3	4	3.56	.500
Valid N (listwise)	75				



ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	837.412	5	167.482	40.312
Residual	286.668	69	4.155	
Total	1124.080	74		

ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	837.412	5	167.482	40.332
Residual	286.668	69	4.155	
Total	1124.080	74		

ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	837.412	5	167.482	40.312
Residual	286.668	69	4.155	
Total	1124.080	74		

ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	837.412	5	167.482	40.312
Residual	286.668	69	4.155	
Total	1124.080	74		