



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN  
SOLIDARITAS KERJA TERHADAP KUALITAS  
KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN TUBAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Mirza Alief Ghulam Ahmad  
B74219047**

**Dosen Pembimbing :  
Airlangga Bramayudha, MM (197912142011011005)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN  
AMPEL SURABAYA  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mirza Alief Ghulam Ahmad

NIM : B74219047

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul **Pengaruh Rotasi Kerja Dan Solidaritas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Tuban** merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar rujukan.

Surabaya, 20 Juni 2023

Yang Menyatakan



**Mirza Alief Ghulam Ahmad**

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

---

Nama : Mirza Alief Ghulam Ahmad

NIM : B74219047

Prodi : Manajemen Dakwah

Judul : **Pengaruh Rotasi Kerja Dan Solidaritas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Tuban** Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk disajikan

Surabaya, 22 Juni 2023



Airlangga Bramayudha, M.M

NIP. 19791214201 101 1005

# LEMBAR PENGESAHAN

## LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

PENGARUH ROTASI KERJA DAN SOLIDARITAS KERJA  
TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN  
AGAMA KABUPATEN TUBAN

### **Skripsi**

Disusun Oleh:

Mirza Alief Ghulam Ahmad

B74219047

Telah dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu pada tanggal  
07 Juli 2023  
Tim Penguji

Penguji I

Airlangga Bramayudha, M.M  
NIP. 1979121420110111005

Penguji II

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si  
NIP. 197512302003121001

Penguji III

Drs. Syaifuddin Zuhri, M.Si.  
NIP. 196610242014111001

Penguji IV

H. Mufti Labib, Lc., M.CI.  
NIP. 196401021999031001

Surabaya, 07 Juli 2023  
Dekan,



Dr. Moch. Choirul Arif, S.Ag. M.Fil.  
NIP. 197110171998031001

## PERSETUJUAN PUBLIKASI



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mirza Alief Ghulam Ahmad  
NIM : B74219047  
Fakultas/Jurusan : Dakwah Dan Komunikasi / Manajemen Dakwah  
E-mail address : Muhammadmirzaaliefghulam@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi  Tesis  Disertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH ROTASI KERJA DAN SOLIDARITAS KERJA TERHADAP  
KUALITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN  
TUBAN

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 07 Juli 2023

Mirza Alief Ghulam Ahmad  
B74219047

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh adanya rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas kerja pegawai di kementerian agama kabupaten Tuban secara simultan dan parsial. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif asosiatif. Peneliti memakai uji regresi linier bergana sebagai upaya memberikan jawaban tujuan penelitian. Sampel yang digunakan berjumlah 44 orang.

Hasil penelitian ini antara lain (1) nilai signifikan variable rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas kerja secara simultan dan parsial. (a) Secara Simultan nilai signifikan variabel solidaritas dan solidaritas kerja terhadap kualitas kerja ialah p value  $0,000 < 0,05$ . Secara parsial, nilai signifikan variabel rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas kerja ialah p value  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan, variabel rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas kerja pegawai p value  $0,000 < 0,05$ . (2) nilai hubungan rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas kerja pegawai ialah 0,670 dengan p value  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan, nilai hubungan variabel rotasi kerja dan rotasi kerja terhadap kualitas kerja ialah 0,688 dengan p value  $0,000 < 0,05$ . (3) Prediksi kinerja memakai model regresi memperoleh 1,403.

**Kata Kunci : Rotasi Kerja, Solidaritas Kerja, Kualitas Kerja**

## DAFTAR ISI

### Contents

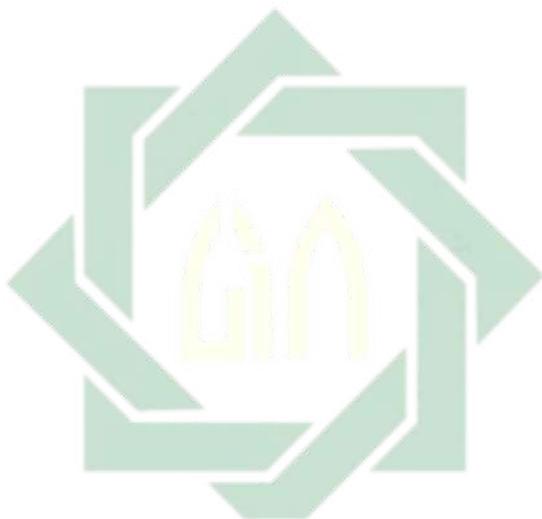
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
BAB 1 .....	15
PENDAHULUAN .....	15
A. Latar Belakang .....	15
B. Rumusan Masalah .....	23
C. Tujuan Penelitian .....	24
D. Manfaat Penelitian .....	24
E. Definisi Operasional .....	25
F. Sistematika Pembahasan .....	31
BAB II .....	34
PEMBAHASAN .....	34
A. Penelitian Terdahulu .....	34
B. Kerangka Teoritik .....	40
C. Hipotesis .....	61
BAB III .....	63

METODOLOGI PENELITIAN.....	63
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	63
B. Objek Penelitian .....	63
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	64
D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian .....	64
E. Tahap -Tahap Penelitian .....	67
F. Teknik Pengumpulan data.....	68
G. Teknik Validitas Instrumen Penelitian dan Reabilitas 70	
H. Teknik Analisis Data.....	76
BAB IV .....	81
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	81
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	81
b. Misi.....	86
B. Penyajian Data .....	88
A. Pengujian Hipotesis .....	107
BAB V .....	113
PENUTUP .....	113
A. Kesimpulan .....	113
B. Saran .....	114
C. Keterbatasan Peneliti.....	115
DAFTAR PUSTAKA .....	116
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	122

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Nilai nilai r Product Moment.....	70
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja (X1).....	71
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Solidaritas Kerja (X2).....	72
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja Pegawai (Y) .....	73
Tabel 3. 5 Reliability Statistics .....	74
Tabel 3. 6 Reliability Statistics .....	75
Tabel 3. 7 Reliability Statistics .....	76
Tabel 4. 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	92
Tabel 4. 2 Coefficients <sup>a</sup> .....	93
Tabel 4. 3 Scatterplot .....	94
Tabel 4. 4 (Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser).....	96
Tabel 4. 5 Descriptive Statistics.....	98
Tabel 4. 6 Nilai sig Rotasi Kerja dan Solidaritas Kerja.....	99
Tabel 4. 7 Grafik Kualitas Kerja p.....	100
Tabel 4. 8 Makna nilai korelasi product moment .....	100
Tabel 4. 9 Variables Entered/Removed <sup>a</sup> .....	101

Tabel 4. 10 Model Summary <sup>b</sup> .....	102
Tabel 4. 11 Descriptive Statistics.....	103
Tabel 4. 13 ANOVA.....	104
Tabel 4. 14 Coefficients.....	105



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan kualitas kerja pegawai setiap instansi pemerintah untuk melayani masyarakat dengan kerja yang efektif dan efisien. Instansi perlu mengawasi sumberdaya manusia yaitu setiap pegawainya, karena tuntutan dari masyarakat tentang kualitas pelayanan pada masyarakat kadang kala tidak siatur dengan jelas, dan lamanya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan sebuah pelayanan <sup>1</sup>. Seorang pegawai harus memiliki kualitas kerja yang baik supaya dapat mencapai tujuan instansi, Menurut Sutrisno pegawai sebagai sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan instansi. Jadi meskipun teknologi yang dipakai maju ataupun modal dan bahan banyak, jika tidak disertai sumber daya

---

<sup>1</sup> Ria Ariany and Roni Ekha Putera, *Analisis Kinerja Organisasi Pemerintah Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kota Pariaman*, MIMBAR, vol. 29, 2013.

manusia yang berkualitas maka suatu instansi akan sulit mencapai tujuan <sup>2</sup>.

Dalam melaksanakan tugasnya seorang pegawai bisa dilihat dari kualitas kerjanya. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang diciptakan oleh pegawai untuk memenuhi tujuan instansi atau instansi, Kualitas kerja pegawai terdapat keterkaitan dengan manajemen actuating. Yusuf dalam Putu dan Wayan memberikan penjelasan, bahwa kualitas kerja adalah suatu kondisi pada suatu konsep tingkahlaku instansi yang dibentuk melalui upaya manajemen untuk meningkatkan taraf hidup pegawai yang dampaknya mampu meningkatkan kualitas kerja instansi dan kualitas saat mengerjakan tugasnya. Perwujudan kualitas dalam bekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara yang dapat mendorong para pegawai supaya bekerja dengan maksimal <sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2019.

<sup>3</sup> Putu Natalia Krisnayanti and I Wayan Mudiarta Utama, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Dalam melaksanakan tugasnya seorang pegawai bisa dilihat dari kualitas kerjanya. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang diciptakan oleh pegawai untuk memenuhi tujuan instansi, kualitas kerja pegawai terdapat keterkaitan dengan manajemen actuating. Menurut Yusuf dalam Putu dan Wayan memberikan penjelasan bahwa kualitas kerja adalah suatu kondisi pada suatu konsep tingkah laku organisasi yang dibentuk melalui upaya manajemen untuk meningkatkan kualitas hidup pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya dan mengerjakan tugas, hal tersebut merupakan faktor pendorong untuk melakukan kerja secara maksimal<sup>4</sup>.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah SDM yang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan. SDM yang berkualitas bukan hanya dinilai dari kepandaiannya saja, namun dapat memenuhi kualifikasi dan

---

Kualitas Kerja Karyawan Pt. Delta Satria Dewata Denpasar," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7, no. 7 (2018): 3915.

<sup>4</sup> Ibid.

spesifikasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi kualitas kerja merupakan, keadilan, mendapatkan kesempatan, rasa saling percaya, peran aktif mrndapatkan kompensasi, dan lingkungan yang baik. Aspek tesebut sangat berpebgaruh terhadap kualitas kerja pegawai, oleh karena itu pekerjaan dapat selesai sesuai rencana. Kualitas hasil kerja adalah mutu seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pegawai melaksanakan tugasnya saat bekerja. Maka dari itu kualitas kerja di tentukan dari rotasi dan solidaritas kerja pegawai. Rotasi dapat membuat pegawai merasa tidak jenuh dengan pekerjaanya yang tetap, maka dari itu dilakukan rotasi agar bertemu lingkungan yang baru dan mendapatkan pengalaman yang baru dan orang – orang yang baru, serta tugas yang baru, agar kualirtas kerja pegawai meningkat. Selain itu solidaritas juga memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai, karena setiap manusia tidak mampu menyelesaikan semuanya sendiri

akrena mereka merupakan mahluk sosial yang tidak bisa melakukan semua hal sendiri, maka dari itu faktor solidaritas sangat berpengaruh juga terhadap kualitas kerja pegawai dan pada instansi maupun instansi.

Kualitas kerja merupakan hal yang penting dalam suatu instansi maupun instansi, kualitas keja merupakan hal yang mampu meningkatkan peran pegawai pada instansi, kualitas menurut Flipo merupakan pada setiap instansi mempunyai pandangan yang beda mengenai standart kualitas kerja pegawai, walaupun begitu efektivitas dan efiisiensi merupakan yang utama<sup>5</sup>.

Robbins berpendapat bahwa rotasi kerja adalah perubahan periode pegawai pada satu tugas ke tugas lain, supaya mengurangi rasa bosan dan meningkatkan motivasi dari berbagai macam kegiatan pegawai agar membangkitkan semangat mereka dalam bekerja, semakin lama mereka

---

<sup>5</sup> Luky Indiaستی, "Aspek Pendidikan Nilai Solidaritas Sosial" (n.d.).

bekerja, dan lama mereka melakukan pendidikan maka hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja mereka <sup>6</sup>.

Solidaritas merupakan hubungan bersama yang menimbulkan rasa bersama ataupun persaudaraan, dan menimbulkan perasaan emosional sehingga memperkuat hubungan antara mereka. Solidaritas tercipta dari interaksi individu dan menjadi bagian dari sebuah kelompok, oleh karena itu faktor solidaritas sangat memiliki pengaruh terhadap kerjasama antara individu pada suatu instansi agar pekerjaan mereka lebih kompak dan bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi mereka dalam bekerja.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban merupakan salah satu instansi yang penting berada pada naungan Kementerian Agama RI yang bertugas dan memiliki fungsi membangun

---

<sup>6</sup> Diah Aryanti, Sapto Warsi, and Fakultas Ekonomi, *Pengaruh Rotasil Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan, Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, vol. 08, 2019.

nilai spiritual masyarakat Kabupaten Tuban. Kementerian Agama kabupaten Tuban memiliki untuk memenuhi nilai spiritual masyarakat Tuban. Selain itu juga untuk meningkatkan kualitas bidang keagamaan masyarakat Tuban. Kementerian Agama kabupaten Tuban juga berupaya untuk mendapatkan SDM yang berilmu, kreatifitas, inspiratif dan inovatif sehingga dapat meningkatkan kualitas keagamaan masyarakat Tuban Dengan demikian, Sumber Daya Manusia ataupun pegawai yang bekerja haruslah memiliki banyak pengalaman dan kualitas kerja yang baik, oleh karena itu dilakukan rotasi kerja agar kualitas kerja mereka menjadi lebih baik dan banyak pengalaman selain itu juga rasa solidaritas mereka dalam bekerja sama juga merupakan hal yang sangat di butuhkan untuk mencapai tujuan instansi. Maka dari itu rotasi kerja dan solidaritas kerja dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai. Hal menarik yang dijumpai pada parapegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban

adalah dimana saat mereka di rotasi tempat pekerjaan mereka dengan tugas yang baru apakah membuat kualitas kerja mereka menjadi lebih baik atau semakin buruk, dan apakah efektif dan efisien. Dan apakah rasa solidaritas mereka dalam bekerja mampu membuat mereka menjadi lebih baik lagi, karena tidak setiap individu memiliki kemampuan yang cepat untuk beradaptasi di lingkungan yang baru. Maka karena hal tersebut apakah rotasi kerja dan solidaritas kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai.

Menurut pengamatan beberapa orang setiap pegawai yang memiliki beberapa masalah yang dialami seperti adaptasi mereka dengan orang – orang yang baru, karena belum terlalu mengenal dan mereka membutuhkan waktu untuk beradaptasi pada orang – orang yang baru, dan hal tersebut berdampak pada solidaritas kerja mereka, terkadang ada yang kurang kompak. Maka dari hal tersebut penelitian ini berguna untuk mengukur dalam menilai seberapa besar pengaruh rotasi kerja dan solidaritas kerja

terhadap kualitas kerja di Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk membuat sebuah penelitian. Penelitian tersebut diberikan judul **.Pengaruh Rotasi Kerja dan Solidaritas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tuban.**

### **B. Rumusan Masalah**

Dengan rumusan latar belakang yang telah di jelaskan diatas, maka di buatlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh signifikan Rotasi Kerja dan Solidaritas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Kemenag Tuban ?
2. Manakah variabel yang memiliki nilai tertinggi antara Rotasi Kerja dan Solidaritas Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kemenag Tuban ?
3. Dalam uji regresi manakah yang menjadi peningkatan antara Rotasi Kerja dan Solidaritas

Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai  
Kemenag Tuban ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruhi Rotasi Kerja dan Solidaritas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kemenag Tuban.
2. Untuk mengetahui variabel yang memiliki nilai tertinggi antara Rotas Kerja dan Solidaritas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kemenag Tuban.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang menjadi peningkatan antara Rotasi Kerja dan Solidaritas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kemenag Tuban.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini berharap dapat memiliki manfaat, antara lain :

1. Manfaat Teoritik
  - a. Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman pada pembahasan tersebut,

yaitu dampak rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas kerja pegawai Kemenag Tuban.

- b. Untuk bahan penelitian pada penelitian selanjutnya terkait rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas kerja pegawai Kemenag Tuban.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Untuk meningkatkan ilmu dan pengalaman pada individu terkait dengan rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas kerja pegawai.
- b. Memberikan saran pada variabel yang memiliki pengaruh dominan untuk dijalankan secara optimal Dan sebagai peningkat variabel yang belum mendominasi, sehingga proses penentuan rotasi kerja dan rotasi kerja terhadap kualitas kerja pegawai berjalan lancar.

## **E. Definisi Operasional**

- a. Kualitas Kerja (Y)

Mangkunegara berpendapat kualitas kerja merupakan suatu ukuran berapa bagus seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Terdapat dua hal untuk dilakukan evaluasi untuk menilai kinerja pegawai berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan kualitas kerja pegawai dan perilaku. Artinya menilai perilaku kejujuran, kepemimpinan, koyalitas, kerjasama, partisipasi, dedikasi dan kesetiaan pegawai. Dengan kata lain kualitas kerja merupakan standart fisik yang nilai berdasarkan hasil pekerjaan yang dikerjakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya<sup>7</sup>.

Siagian berpendapat bahwa

---

<sup>7</sup> Siti Lam'ah Nasution, "Pengaruh Kalitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa," *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7, no. 2 (July 14, 2020): 88–94.

kualitas kerja adalah suatu usaha dalam suatu instansi atau instansi dengan cara para pegawai diberikan kesempatan untuk berperan aktif dalam menentukan metode mereka sendiri untuk bekerja dan dedikasi yang telah mereka berikan kepada instansi atau instansi adalah untuk mencapai tujuan bersama<sup>8</sup>.

Lupiyoadi mengemukakan bahwa kualitas kerja merupakan kualitas dalam menjalankan tugas mereka dengan tujuan memberikan performa kinerja yang baik bagi perusahaan ataupun instansi tersebut<sup>9</sup>.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

<sup>8</sup> Mauli Siagian, "Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam," *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 6, no. 2 (July 30, 2018), accessed February 8, 2023, <https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/675>.

<sup>9</sup> Yuni Ceswirdani; Sjafitri, Henry; Candra, "Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor

## b. Rotasi Kerja (X1)

Robbins & Judge mengatakan rotasi kerja merupakan proses perpindahan posisi dalam bekerja yang dengan tujuan agar para pegawai tidak bosan dan jebuh saat bekerja, hal ini juga mampu meningkatkan penegetahuan dan menambah pengalaman pegawai<sup>10</sup>.

Champion mengatakan bahwa Rotasi kerja memiliki dua dampak positif, misalnya seperti seorang pegawai yang berpindah atau berotasi mendapatkan pengalaman lebih cepat

---

Kecamatan Kuranji," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 8(1), no. 1 (2017): 1–6.

<sup>10</sup> Politeknik Kridatama et al., "Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 19, no. 2 (October 30, 2019): 110–116.

dan luas daripada pegawai yang tidak berotasi. Maka dari hal tersebut maka rotasi kerja bisa di perhatikan dari tingkat pengalaman dan kompetensi pegawai<sup>11</sup>.

Sundin menyatakan hal yang melatarbelakangi rotasi kerja adalah pekerjaan maupun tugas yang terus menerus dilakukannya bisa berdampak para pegawai menjadi bosan dan hasil kerja mereka menjadi menurun. Dengan dilakukannya rotasi kerja maka semoga bisa menstabilkan para pegawai agar bisa menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menambah kemampuan pegawai, mengurangi rasa jenuh, membantu menemukan posisi yang cocok untuk pegawai, memberikan sebuah

---

<sup>11</sup> Satriyo Panuju, Amat Mukhadis, and Eko Poerwanto, "Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan, Minat Terhadap Profesi Guru, Kemanfaatan Ospek, Kegiatan Organisasi, Dan Hasil Belajar Mahasiswa Pendidikan Otomotif" Vol 8, No 2 (2017).

tantangan baru untuk mereka berprestasi dan menambah pengetahuan pegawai agar mereka lebih baik lagi<sup>12</sup>.

c. Solidaritas Kerja (X2)

Emil Durkheim mengatakan solidaritas merupakan rasa percaya antar anggota suatu instansi. Orang yang memiliki rasa saling percaya pada mereka akan sahabat dan memiliki kekompakan satu sama lain, rasa saling menghormati yang mendorong mereka menjadi mengutamakan kepentingan bersama dan memiliki rasa tanggung jawab<sup>13</sup>.

Lawang mengatakan solidaritas adalah keadaan hubungan individu

---

<sup>12</sup> Warsi, "Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan."

<sup>13</sup> Saidang Saidang and Suparman Suparman, "Pola Pembentukan Solidaritas Sosial dalam Kelompok Sosial Antara Pelajar," *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 3, no. 2 (October 9, 2019): 122–126.

dengan individu dan individu dengan kelompok dengan dasar rasa moral dan percaya terhadap sesama dan di perkuat dengan pengalaman bersama secara emosional<sup>14</sup>.

Peter Beilharz mengatakan bahwa setiap manusia tidaklah hanya jumlah mereka rata – rata individu oleh sebab itu manusia adalah sesuatu yang nyata yang mempunyai karakter masing – masing, berpikir, mengambil tindakan, mengekspresikan diri mereka dengan cara mereka sendiri<sup>15</sup>.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Skripsi ini mengandung 5 bab yang disusun dengan sistematis dan runtut.

**BAB I : Menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian,**

---

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Batriatul Alfa Dila, “Bentuk Solidaritas Sosial dalam Kepemimpinan Transaksional,” *IKOMIK: Jurnal Ilmu Komunikasi dan Informasi* 2, no. 1 (June 21, 2022): 55–66.

definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

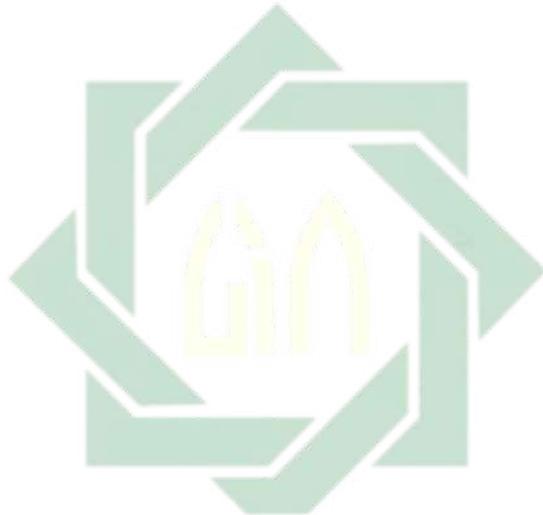
BAB II : Menguraikan teori sesuai literatur yang digunakan dalam menelaah objek kajian, dan kajian teoritik, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang hendak dilakukan.

BAB III : Menguraikan cara pemecahan masalah sesuai metode dan teknik yang dipakai dengan menuliskan pendekatan dan jenis penelitian, objek penelitian yang dikaji, teknik sampling, sampel penelitian yang berdasarkan populasi yang ada, serta menentukan variabel yang digunakan untuk mempermudah hubungan tiga variabel.

BAB IV : Menguraikan gambaran umum objek penelitian dan kondisi lapangan berupa sejarah berdirinya Kemenag Tuban. letak geografis, visi dan misinya, tujuan berdirinya Kemenag Tuban, keunggulan, struktur lembaga, *job description*, serta melakukan penyajian data yang memaparkan tentang data dan fakta-fakta variabel penelitian, serta pemaparan hasil

pengujian hipotesis dengan teknik statistik yang akan dibahas dalam pembahasan hasil penelitian.

Bab V : Menguraikan terkait kesimpulan penelitian sesuai rumusan masalah dan saran yang didapatkan saat temuan penelitian.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Keaslian penelitian ini mampu dibedakan dengan penelitian terdahulu. Berikut beberapa pemaparan penelitian terdahulu:

1. Penelitian berjudul “ Pengaruh Human Relations Dan Solidaritas Pegawai Dalam Meningkatkan Kemajuan Terhadap Pelayanan Pelanggan Pada PT. Jasa Kelistrikan Indonesia “ yang ditulis oleh Indri,Yunita, Indra, Bima, dan Suci membahas tentang seberapa besar pengaruh human relations dan solidaritas kerja pegawai Meningkatkan Kemajuan Terhadap Pelayanan Pelanggan. Hasil dalam penelitian tersebut menyatakan, bahwa Human Relations Dan Solidaritas Pegawai berpengaruh terhadap Meningkatkan Kemajuan Terhadap Pelayanan Pelanggan Pada PT. Jasa Kelistrikan

Indonesia<sup>16</sup>.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu, yakni sama-sama meneliti Solidaritas Kerja. Penelitian tersebut juga memiliki perbedaan yakni objek penelitian. Dalam penelitian sebelumnya terjadi di hotel Lampung, sedangkan penelitian sekarang melakukan penelitian di Kemenag Tuban.

2. Penelitian berjudul "Analisis Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KJKS BMT Anda Salatiga " yang ditulis oleh Nur Aini dan Tulus membahas tentang seberapa besar pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dalam penelitian menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara solidaritas terhadap kinerja pegawai<sup>17</sup>.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan

---

<sup>16</sup> I Maulini et al., "Pengaruh Human Relation Dan Solidaritas Karyawan Dalam Meningkatkan Kemajuan Terhadap Pelayanan Pelanggan Pada PT JASA ...," ... (2022), <https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/view/129>.

<sup>17</sup> Nur Aini, *Analisis Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Anda Salatiga*, vol. 6, 2015.

penelitian terdahulu, yakni sama-sama membahas tentang pengaruh rotasi kerja. Tetapi, penelitian tersebut juga memiliki perbedaan yang terletak pada objek penelitiannya. Penelitian sebelumnya dilakukan di KJKS BMT Anda Salatiga, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kemenag Tuban.

3. Penelitian berjudul “Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kopegtel Jaya ” yang ditulis oleh Senen membahas tentang pengaruh adanya pengaruh Rotasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh pegawai di Kopegtel Jaya. Hasil penelitian ini yakni terdapat pengaruh secara signifikan adanya rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kinerja pegawai<sup>18</sup>.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yakni sama-sama

---

<sup>18</sup> Senen Senen, “Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kopegtel Jaya,” *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora* 4, no. 1 (March 30, 2021).

meneliti tentang rotasi kerja. Tetapi, penelitian ini juga memiliki perbedaan diantaranya seperti penelitian sebelumnya meneliti tentang komunikasi bukan solidaritas kerja. Kemudian penelitian ini juga memiliki perbedaan tempat dilaksanakan penelitian yakni pada penelitian sebelumnya terjadi di Kopegtel Jaya. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Kemenag Tuban.

4. Penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Keuangan Mikro Syari’ah” yang ditulis oleh Taufik dan Siti membahas Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Keuangan Mikro Syari’ah. Hasil penelitian ini yakni terdapat pengaruh yang positif Rotasi Kerja dan solidaritas terhadap kinerja Pegawai. Hal tersebut karena berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan 0,296 pada rotasi kerja dan nilai koefisien regresi

solidaritas 0,381<sup>19</sup>.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yakni sama-sama meneliti tentang rotasi kerja dan solidaritas. Tetapi, penelitian ini juga memiliki perbedaan yakni lokasi penelitian. Pada penelitian tersebut terjadi di Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah, sedangkan penelitian ini terjadi di Kemenag Tuban.

5. Penelitian berjudul “Pengaruh Solidaritas Terhadap Defense Mechanism Pada Awak Kapal KRI Arung Samudera Tahun 1996” yang ditulis oleh Dicky, Fahmi, dan Erwan membahas tentang pengaruh adanya pengaruh Solidaritas pegawai di Awak Kapal KRI Arung Samudera. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa solidaritas mempengaruhi secara stimulan kinerja<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Taufikur Rahman and Siti Solikhah, “Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah,” *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 7, no. 2 (December 1, 2016): 23.

<sup>20</sup> Dicky Ade Mahendra and Fahmi Saefudin, “Pengaruh Solidaritas Terhadap Defense Mechanism Pada Awak Kapal KRI Arung Samudera Tahun 1996” 8 (2022).

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yakni sama-sama meneliti tentang pengaruh solidaritas terhadap kinerja. Tetapi, penelitian ini juga memiliki perbedaan yakni tidak membahas tentang defensi Mechanism. Selain itu, objek dari penelitian juga berbeda. Pada penelitian sebelumnya terjadi di Awak Kapal KRI Arung Samudera dengan subjek awak kapal, sedangkan pada penelitian ini terjadi di Kemenag Tuban untuk pegawai saja.

6. Penelitian berjudul "Pengaruh Tingkat Pelayanan, Solidaritas dan Kemampuan bersaing Koperasi Terhadap Partisipasi Anggota pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia" yang ditulis oleh Rizky dan Yulhendri membahas tentang pengaruh adanya pengaruh solidaritas terhadap partisipasi anggota di Koperasi Pegawai Republik Indonesia. Hasil penelitian ini yakni terdapat pengaruh secara signifikan adanya rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap

partisipasi anggota<sup>21</sup>.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yakni sama-sama meneliti tentang solidaritas. Tetapi, penelitian ini juga memiliki perbedaan diantaranya seperti penelitian sebelumnya meneliti tentang tingkat pelayanan anggota bukan rotasi. Kemudian penelitian ini juga memiliki perbedaan tempat dilaksanakan penelitian yakni pada penelitian sebelumnya terjadi di Koperasi Pegawai Republik Indonesia. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Kemenag Tuban.

## **B. Kerangka Teoritik**

### **1. Rotasi Kerja (X1)**

#### **a. Definisi Rotasi Kerja**

Robbins mengatakan bahwa rotasi kerja merupakan perubahan periode pegawai dari suatu tugas pada tugas lain, agar bisa menugrangi rasa bosan dan untuk

---

<sup>21</sup> Muhammad Rizki E and Yulhendri Yulhendri, "Pengaruh Tingkat Pelayanan, Solidaritas, dan Kemampuan Bersaing Koperasi terhadap Partisipasi Anggota pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia," *Jurnal Ecogen* 3, no. 4 (December 13, 2020): 530.

memperkuat motivasi pegawai<sup>22</sup>. Pada penerapan rotasi kerja diharapkan dapat Meningkatkan kemampuan diri, pendidikan, lama masa kerja, dan semakin banyak rotasi kerja maka meningkatkan kualitas kinerja pegawai<sup>23</sup>. Rotasi kerja bertujuan memperbaiki dan meningkatkan kompetensi pegawai untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan<sup>24</sup>.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rotasi Kerja**

### 1) Permintaan sendiri

Rotasi dengan dasar permintaan sendiri biasanya untuk jabatan yang kualitasnya sama baik, tanggung jawab dan pengabdianya sama. Pegawai melakukan permohonan dengan berbagai alasannya pada pimpinan instansi. Faktor – faktor tersebut adalah :

- a) Kesehatan, mental dan tubuh pegawai merupakan faktor yang menjadi dasar.

---

<sup>22</sup> Budi Santoso and Agung Riyardi, "Rotasi, Mutasi Dan Promosi Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten" 13, no. 1 (2012).

<sup>23</sup> Suryani Maryam, "Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Rotasi Kerja Mwningkatkan Kinerja Perawat Di RS Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan," *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia* 1 (June 17, 2019), accessed February 7, 2023, <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/Gantari/article/view/836>.

<sup>24</sup> Rahman Hasibuan, "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam," *Jurnal Bening* 5, no. 2 (December 20, 2018): 171.

contohnya pegawai meminta untuk di pindahkan dari tempat ke tempat lain.

- b) Keluarga, hubungan antara keluarga menjadi dasar yang mengharuskan pegawai untuk melakukan tugasnya ke daerah yang lebih dekat dengan keluarga, contohnya karena harus merawat bapak / ibu yang sakit karena sudah tua.
- c) Kerjasama, memiliki hubungan dengan pegawai lain ataupun dengan atasan bisa berpengaruh pada prestasi kerja oleh karena itu memerlukan penyesuaian berupa merubah posisi jabatan, contohnya pegawai yang tidak bisa bekerja dengan pegawai lain karena terdapat konflik antara mereka.

## 2) Alih Tugas Produktif (ATP)

Merupakan rotasi yang di berikan oleh pimpinan dengan tujuan meningkatkan suatu produksi dengan cara menempatkan pegawai pada jabatan ayang sesuai kemampuannya. ATP berdasarkan hasil nilai prestasi kinerja pegawai yang berprestasi dan dipromosikan, sementara itu pegawai yang tidak memiliki prestasi bahkan tidak

disiplin akan didemosikan. Dengan kata lain alih tugas produktif (*production transfer*) ini berdasarkan pada disiplin, sikap dan kemampuan pegawai.

### c. Sub Variabel Rotasi Kerja

Hasibuan mengemukakan membagi Rotasi kerja menjadi tiga faktor<sup>25</sup>, yaitu :

#### 1) Kualitas SDM

Berpindahnya jabatan berdasarkan alasan yang bersifat objektif dan berdasarkan hasil prestasi pekerjaannya. Pada sistem ini diharapkan mampu meningkatkan disiplin dan semangat pegawai sehingga mampu meningkatkan produktivitas.

##### a) Pengetahuan

Cara menilai kemampuan dengan Rotasi kerja yaitu untuk mengetahui pengetahuan . Semakin rendah pengetahuan pegawai maka akan menjadikan instansi atau instansi mencari

---

<sup>25</sup> Ibid.

metode maupun cara untuk mengatasi permasalahan tersebut antara lain dengan rotasi kerja.

b) Kebutuhan

Rotasi kerja atas dasar kebutuhan dari pegawai karena untuk mengisi kekosongan posisi pegawai yang mengundurkan diri oleh karena itu instansi merotasi pegawai.

c) Mengurangi rasa jenuh / bosan

Untuk meminimalisir rasa jenuh/bosan pegawai supaya mereka selalu pada keadaan segar, semangat dan kemampuan mereka meningkatkan.

2) Masa Kerja

Perpindahan posisi jabatan atas dasar lamanya bekerja, pengalaman jabatan dan usia. Indikator ini meliputi ;

a) Pengalaman

Pengalaman bisa digunakan sebagai dasar Rotasi kerja, oleh karena hal tersebut pegawai bisa mempengaruhi hasil pekerjaan pegawai.

Jika pegawai tidak mempunyai pengalaman pegawai itu akan diragukan kemampuannya jika diberikan tugas baru

b) Prestasi kerja

Merupakan poin yang utama pegawai layak atau tidak untuk dirotasi. Apabila pegawai mempunyai prestasi yang kurang bagus, maka pegawai akan diragukan oleh instansi/ instansi untuk mengerjakan pekerjaannya. Sehingga pegawai tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang tepat dengan pegawai tersebut.

c) Tanggung jawab

Adalah point penting karena jika pegawai tidak memiliki tanggung jawab ,maka pegawai tersebut pasti diragukan keahliannya saat menjabat posisi baru.

3) Hubungan

Merupakan rotasi jabatan atas dasar keluarga, pada sistem tersebut kurang bagus sebab didasarkan apada pertimbangan tidak suka dan suka.

a) Lingkungan

Lingkungan yang tidak nyaman juga merupakan faktor yang menjadi sebab, karena pada hubungan para pegawai merupakan faktor penting performa setiap pegawai, hal tersebut juga mampu menjadikan pegawai untuk lebih produktif dalam bekerja.

b) Keluarga

Seiap kepentingan pegawai berbeda dengan pegawai lainnya, dan memiliki masalah sendiri, hal tersebut menjadi faktor yang memaksa mereka untuk melaksanakan tugasnya di suatu tempat.

c) Kesehatan

Kesehatan badan dan mental pegawai dapat menjadi faktor yang menjadi alasan mereka untuk minta di pindahkan ke kantor / dinas.<sup>26</sup>

**c. Rotasi Kerja Perspektif Islam**

Dalam firman Allah SWT. Yakni dalam Surah Az-Zumar (39) ayat 9.

---

<sup>26</sup> Muchlishin Riadi, “ Rotasi Kerja “, Kajianpustaka.com, 11 November 2020, <https://kajianpustaka.com/2020/11/rotasi-kerja.html?m=1>

أَمَّنْ هُوَ قَنِتٌ ءَأَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٦٧﴾

Artinya : (Apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.(QS. Az-Zumar : 9).<sup>67</sup>

Dalam ayat diatas<sup>27</sup> menjelaskan mengenai hasil dari suatu pekerjaan dan kemampuan karyawan yang sudah terlatih dan yang belum terlatih tidak akan sama. Dan kemudian hal ini kemudian dikaitkan dengan rotasi kerja yang sebagai bagian dari pelatihan.<sup>28</sup>

## 2. Solidaritas Kerja (X<sub>2</sub>)

### a. Definisi Solidaritas Kerja

Paul Johnson mengatakan solidaritas adalah hubungan antar individu dan atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan

<sup>27</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya,(Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007), 459.

<sup>28</sup> Yessi Naila Erdita, "Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RSUD Kayen Pati)", (Skripsi, IAIN Kudus, 2018).

yang dianut bersama dan diperkuat oleh pengalaman emosional bersama<sup>29</sup>.

Bentuk nyata solidaritas adalah hubungan bersama akan melahirkan pengalaman emosional, sehingga memperkuat hubungan antar mereka. Jadi, solidaritas berarti keadaan dimana individu merasa telah menjadi bagian dari sebuah kelompok. Atas dasar perasaan moral, senasib sepenanggungan, dan kepercayaan ditambah pengalaman emosional bersama sehingga memperkuat hubungan diantara mereka<sup>30</sup>.

Solidaritas tercipta karena terdapat interaksi antara individu dan menghasilkan hubungan sosial, dan mempunyai rasa sama menanggung tanggung jawab dari individu ke individu lainnya sehingga terbentuklah solidaritas tersebut<sup>31</sup>.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>29</sup> Dila, "Bentuk Solidaritas Sosial dalam Kepemimpinan Transaksional."

<sup>30</sup> Ibid.

<sup>31</sup> Mahendra and Saefudin, "Pengaruh Solidaritas Terhadap Defense Mechanism Pada Awak Kapal KRI Arung Samudera Tahun 1996."

## **b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Solidaritas Kerja**

Faktor menjadikan perubahan pada sosial dan budaya menurut Soerjono adalah, sistem pendidikan formal yang maju, kontak kebudayaan luar, mwnghargai karya orang lain, toleransi status pendidikan, kemauan untuk berkembang dan maju, rasa tidak puas masyarakat pada kehidupannya, rencana di masa depan, nilai dan pandangan bahwa manusia harus berusaha untuk terus memperbaiki kehidupannya<sup>32</sup>.

Faktor tersebut antara lain :

- 1) Ekonomi
- 2) Agama
- 3) Struktur politik
- 4) Perilaku
- 5) Kontrol sosial
- 6) Hukum moral

## **c. Sub Variabel Solidaritas Kerja**

---

<sup>32</sup> Nuraiman, “Faktor – Faktor yang memicu perubahan solidaritas dalam masyarakat di Nagari Solok Ambah Kabupaten Sijunjung “ Vol.2, No.2(2019), Hal.10

Berikut ini adalah beberapa sub variabel solidaritas kerja menurut Indiasuti<sup>33</sup>:

1) Kerja sama

Adalah usaha kerjasama antara individu maupun kelompok untuk menggapai tujuan bersama mereka.

- a) Memanfaatkan kesempatan
- b) Kontribusi
- c) Membagi tugas

2) Saling membutuhkan

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan dan bergantung satu sama lain.

- a) Tolong menolong
- b) Hubungan harmonis
- c) Hubungan yang rukun

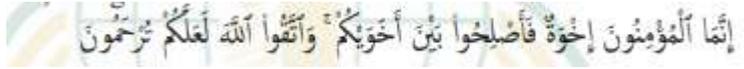
3) Toleransi

Rasa saling menghormati akan membuat dan memandang pentingnya menghargai perbedaan itu.

- a) Kebersamaan

- b) Komunikasi yang baik
- c) Keyakinan yang kuat

#### **d. Solidaritas Kerja Dalam Perspektif Islam**



*Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah SWT agar kamu mendapat rahmat.*

*(QS. Al-Hujurat: 10)14*

Ayat diatas dijelaskan bahwa jika terjadi suatu perselisihan diantara orang-orang yang beriman, maka pemimpin umat harus bangkit untuk mendamaikan kedua belah pihak dengan diselesaikan seadil-adilnya. Jika salah satu pihak dapat dibuktikan bersalah, sementara mereka mengakuinya sebagai pihak yang benar, maka sanksi hukum wajib dapat ditegakkan. Selain itu, orang-orang beriman yang dapat diselesaikan secara maka Allah SWT akan memberikan rahmat kepadanya.

### **1. Kualitas Kerja (Y)**

#### **1. Definisi Kualitas Kerja**

Marcana mengatakan, kualitas adalah bentuk ataupun penampilan yang sesuai dengan kebutuhan

untuk memenuhi kebutuhan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif maupun efisien<sup>34</sup>.

Kualitas kerja adalah faktor yang berpengaruh pada instansi maupun instansi. Kualitas kerja bisa meningkatkan peran pegawai instansi ataupun instansi. Flipo pada Juwita Sari mengemukakan kualitas kerja yaitu masing - masing instansi yang mempunyai pandangan beda tentang standart kualitas kerja pegawai, walaupun begitu efisiensi dan efektivitas masih mrnjdsdi tolak ukur umum<sup>35</sup>.

Yusuf berpendapat pada Putu Natalia dan I Wayan memaparkan pada penelitiannya, Kualitas kerja adalah keadaan pada suatu perilaku instansi terbentuk dengan usaha yang dilaksanakan manajemen agar menaikkan kualitas hidup pegawai. Usaha inilag yang diharapkan mampu meningkatkan pegawai pada peformanya dan kualitas kerja mereka<sup>36</sup>.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>34</sup> Aldri Frinaldi et al., "Pengaruh Kalitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil" 13 (2022).

<sup>35</sup> Juwita Sari, "Juwita Sari 050502057 Manajemen" (2009).

<sup>36</sup> Krisnayanti and Utama, "Pengaruh Kpmprnsasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kalitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar."

Kualitas kerja memiliki hubungan dengan mutu yang dihasilkan saat menyelesaikan tugasnya. Seluruh pegawai diharapkan agar dapat memperhatikan kualitas saat menjalankan tugasnya. Pegawai adalah (SDM) sumber daya manusia yang menjalankan manajemen pada suatu instansi dan harus mempunyai kinerja yang berkualitas. Maka dari itu, manajemen mampu menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas agar bisa mencapai tujuan instansi dengan sumber daya manusia berkualitas<sup>37</sup>.

## **2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kerja**

Adapula kualitas kerja menurut Dessler dalam Putu Natalia K dan I Wayan Mudiarta U bergantung dengan beberapa faktor sebagai berikut<sup>38</sup>:

- 1) Perlakuan adil, dan sportif pada semua pegawai.

Semua pegawai memiliki hak yang sama,

---

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> Ibid.

merata dan adil untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas mereka sendiri.

- 2) Memperoleh kesempatan yang sama untuk bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Semua pegawai mempunyai hak yang sama dalam menngkerjakan tugas, maupun saat diberikan amanat pekerjaan yang khusus dan penyerahan tugas dan wewenang jabatan. Kesempatan itu mereka bisa mendapatkan tantangan, ilmu Dan pengalaman baru.

- 3) Percaya dan berkomunikasi dengan baik dengan seluruh pegawai yang ada di instansi.

Komunikasi adalah faktor penting untuk memperlancar semua yang dilakukan di instansi. Maka dari itu, diperlukan komunikasi secara baik, saling bercara dan sifat terbuka para anggota instansi antara pemimpin dan pegawai begitupun sebaliknya maka akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan harmonis.

- 4) Mendapatkan peran aktif saat mengambil keputusan dilingkungan kerjaan pegawai.

Setmua pegawai mempunyai kesempatan untuk berperan aktif saat mengambil keputusan yang penting saat melibatkan pekerjaan pegawai supaya tidak terjadi salah paham saat memilih keputusan.

- 5) Mendapatkan kompensasi

Kompensasi yang adil dan cukup. Kompensasi merupakan hal penting didunia kerja pegawai. Hal tersebut mampu menjadi faktor yang meningkatkan semangat dan kualitas kerja pegawai. Kompensasi merupakan suatu penghargaan pada pegawai di instansi maupun instansi karena pencapaian yang mereka kerjakan.

- 6) Lingkungan aman, sehat baik, dan sehat.

Kesehatan dan kenyamanan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai, jika lingkungan kerja tidak kondusif dapat menimbulkan rasa tidak

nyaman saat bekerja.

Secara umum suatu instansi mewajibkan sumber daya manusia menjadi faktor yang mendukung berhasilnya instansi. Dengan hal tersebut pegawai memiliki peran dalam menentukan keberhasilan instansi. Pegawai yang memiliki mutu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang baik.

Kualitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor yang mendukung tercapainya kualitas kerja yang baik. Sama halnya dengan faktor yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai termasuk penghargaan, kenyamanan, dan kesempatan pada lingkungan instansi. Jika faktor tersebut terpenuhi maka dengan tidak langsung pegawai bisa memberikan peran yang baik di instansi.

### **c. Sub Variabel Kualitas Kerja**

Pegawai adalah asset yang berharga pada

instansi yang memiliki nilai berharga yang berbentuk sumber daya manusia. Kualitas kerja pegawai menurut Matunina mengarah pada :

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kemampuan pegawai yang mengarah pada kemampuan berpikir, wawasan yang luas dan intelegensi yang di miliki pegawai.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan pegawai yang mengarah pada kreativitas dan kemampuan dalam menguasai teknik pada bidang tertentu.

3) Kemampuan

Kemampuan hal yang mampu di laksanakan hal tersebut mencakup pada aspek kerjasama, disiplin, loyalitas dan tanggung jawab pegawai.

Dengan adanya SDM dengan kualitas dapat membantu instansi untuk mencapai tujuannya dengan baik. Kualitas kerja pegawai bisa diperhatikan dari latar pendidikannya hal tersebut memiliki yang berpengaruh pada cara berpikir,

kecekatan dan sikap pegawai saat mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya<sup>39</sup>.

Hasibun berpendapat bahwa, indikator kualitas kerja adalah sebagai berikut ini <sup>40</sup>:

1) Potensi pada diri

Merupakan kemampuan seorang pegawai yang bisa di kembangkan dan bisa di manfaatkan secara maksimal dalam mengerjakan pekerjaanya.

2) Proses kerja

Merupakan tahap – tahap pegawai yang memiliki nilai penting saat mengerjakan tugas dan peran. Setelah mampu melewati proses kerja kita bisa melihat seberapa besar kemampuan pegawai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, tindakan yang di ambil dan cara mereka melakukan perbaikan.

---

<sup>39</sup> Khaerana Khaerana and Olfyandari Olfyandari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur," *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting 2*, no. 1 (March 5, 2019): 59, <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/143>.

<sup>40</sup> Krisnayanti and Utama, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt. Delta Satria Dewata Denpasar."

### 3) Hasil kerja

Hasil kerja merupakan suatu hasil dari apa yang mereka kerjakan dengan cara dan hasil yang maksimal oleh pegawai.

### 4) Antusiasme

Antusiasme merupakan yaitu sikap rasa peduli yang tinggi pegawai pada pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran, semangat kerja, motivasi pegawai, komitmen, dan cara mereka melaksanakan tugasnya saat bekerja.

Kualitas kerja pegawai terdapat nenerapa standart tolak ukur, semua hal itu bergantung pada kebijakan instansi ataupun instansi. Pada dasarnya secara umum efisiensi dan efektivitas kerja yang dikerjakan pegawai menjadi titik standart yang umum, walaupun pada setiap instansi mempunyai standart dan kualifikasi yang tidak sama.

Pegawai dengan kualitas kerja baik pada umumnya dapat dilihat dari cara mereka melaksanakan tugasnya apakah sesuai atau tidak dan sesuai dengan yang dibutuhkan. Hal tersebut

antara lain pengerjaan yang cerdas, cermat, melalui prosedur yang dapat di pahami dengan mudah, efektivitas dan efisien. Selain hal tersebut pegawai mempunyai tanggung jawab tinggi pada tugas – tugas yang di berikan dan menjalankan kewajiban yang telah dipercayakan kepada mereka. Tanggung jawab yang dimaksudkan merupakan tanggung jawab pribadi, moral. Intelektual, maupun spiritual.

#### **d. Kualitas Kerja Dalam Perspektif Islam**

Tinjauan menurut Islam dalam hal ini sebagaimana Firman Allah dalam Al-Qur'an (QS. At-Taubah/09: 105) :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ  
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya : Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Dari ayat diatas

dapat disimpulkan jika kita diberi tugas atau pekerjaan kita harus mengerjakannya dengan baik, agar kualitas kerja pegawai di kemenag tuban baik dan bisa membuat masyarakat nyaman.

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi sementara penelitian. Secara teoritis, derajat kesahihan paling tinggi, hipotesis prosedural mampu dibuat selepas penelitian teoritis, lantaran hipotesis merupakan kesimpulan berbagai teori dari literatur.<sup>41</sup> Hipotesis penelitian ini antara lain :

1.  $H_1$  : terdapat pengaruh rotasi kerja ( $X_1$ ) dan solidaritas kerja ( $X_2$ ) terhadap kualitas kerja pegawai ( $Y$ ) pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

$H_0$  : Tidak pengaruh rotasi kerja ( $X_1$ ) dan solidaritas kerja ( $X_2$ ) terhadap kualitas kerja pegawai ( $Y$ ) di Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

2.  $H_1$  : Adakah variabel independen yang memiliki nilai tertinggi antara rotasi kerja ( $X_1$ ) dan solidaritas

---

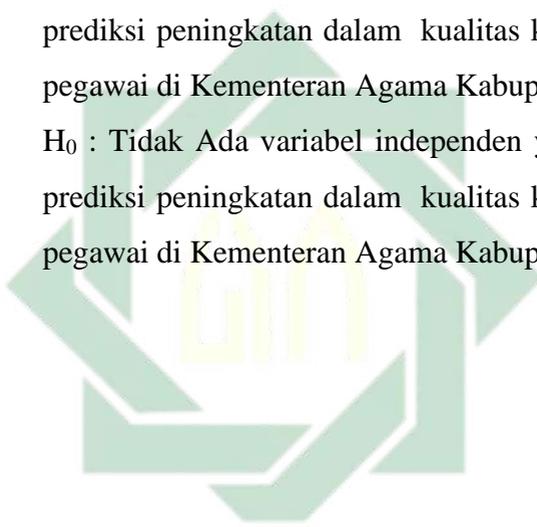
<sup>41</sup> Tim Penyusun, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah* (Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah, 2015), Hal. 32.

kerja ( $X_2$ ) terhadap kualitas kerja pegawai(Y) pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

$H_0$  : Tidak Ada variabel independen yang memiliki nilai tertinggi rotasi kerja ( $X_1$ ) dan solidaritas kerja ( $X_2$ ) terhadap kualitas kerja pegawai(Y) pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

3.  $H_1$  : Ada variabel independen yang menjadi prediksi peningkatan dalam kualitas kerja pegawai pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

$H_0$  : Tidak Ada variabel independen yang menjadi prediksi peningkatan dalam kualitas kerja pegawai pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tuban.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menghasilkan angka-angka sebagai uraian. Pendekatan kuantitatif dipilih lantaran memiliki definisi yang runtut, terencana dan terstruktur sejak awal penelitian. Para peneliti memakai pendekatan kuantitatif lantaran memiliki beberapa implikasi. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen.

Jenis Penelitian ini memakai asosiatif. Menurut Neuman, dalam Nanang, hipotesis asosiatif menunjukkan adanya keterkaitan sebab atau akibat antara dua variabel atau lebih.<sup>42</sup> Penelitian ini menguraikan pengaruh pengaruh rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas kerja pegawai di kementerian agama kabupaten tuban

#### **B. Objek Penelitian**

Objek penelitian ialah lokasi penelitian yang Objek penelitian akan dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Tuban, yang beralamat di Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo 47, Latsari, Kec. Tuban, Kab. Tuban.

---

<sup>42</sup> Nanang Martono, *Statistik Sosial* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), hal. 26.

## **C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

### **a. Populasi**

Menurut Kunto dalam Nuraida, populasi ialah total subjek penelitian.<sup>43</sup> Populasi adalah gambaran umum tentang berbagai karakteristik subjek penelitian yang akan dipakai dalam pengambilan sampel. Populasi penelitian ini ialah pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tuban yang berjumlah 70.

### **b. Teknik Sampling**

Pengambilan Sampel menggunakan teknik probability sampling yaitu simple random sampling. Metode pengambilan sampel acak sederhana adalah metode pengambilan sampel secara acak yang tidak memperhitungkan strata populasi yang ada.<sup>44</sup> Peneliti memakai teknik simple random sampling ini, lantaran tidak menentukan responden sesuai tingkatan, umur, jenis kelamin, ras, dan lain-lain.

## **D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian**

Menurut Sugiyono dalam Nuraida, variabel sebagai objek penelitian yang wajib dipilih dan dikaji untuk

---

<sup>43</sup> Lisna Nuraida, "Pengaruh Kegiatan Ekstrakurikuler Penggiat Sejarah Dengan Sikap Nasionalisme Siswa Di SMA 11 Banjarmasin" (Skripsi, Prodi Ilmu Pendidikan Sosial, Universitas Lambung Mangkurat, 2017), Hal. 21.

<sup>44</sup> Ibid., Hal 16.

mendapatkan pengetahuan dalam menarik kesimpulan.<sup>45</sup>  
 Dimensi dan indikator tiap variabel dalam penelitian ini  
 yaitu:

	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Variabel Rotasi Kerja(X <sub>1</sub> )	Kualitas SDM	1. Pengetahuan
		2. Kebutuhan
		3. Mengurangi Rasa jenuh
	Masa Kerja	1. Pengalaman
		2. Prestasi Kerja
		3. Tanggung Jawab
	Hubungan	1. Lingkungan
		2. Keluarga
		3. Kesehatan
Variabel Solidaritas Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
	Kerja sama	1. Memanfaatkan Kesempatan
		2. Kontribusi
		3. membagi tugas
	Saling Membutuhkan	1. Saling Tolong Menolong
		2. Hubungan yang harmonis
		3. Hubungan yang rukun
Toleransi	1. Kebersamaan	

---

<sup>45</sup> Ibid., Hal. 21.

		2. Komunikasi yang baik
		3. Keyakinan yang kuat

	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Variabel Kualitas Kerja (Y)	Pengetahuan	1. Kemampuan Berfikir
		2. Wawasan
		3. Intelegensi
	Ketrampilan	1. Kreativitas
		2. Kemampuan dalam Menguasai Teknik Bidang Tertentu
	Kemampuan	1. Kerjasama
		2. Disiplin
		3. Loyalitas

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **E. Tahap -Tahap Penelitian**

Dalam melakukan penelitian, peneliti mengambil langkah-langkah berikut:

### 1. Tahap persiapan

- a) Peneliti merumuskan masalah, mendefinisikan variabel, melakukan studi literatur dan membuat landasan teori untuk memperoleh gambaran.
- b) Peneliti menentukan cara yang akan dipakai saat penelitian.
- c) Peneliti berkonsultasi dengan supervisor dalam melaksanakan pemeriksaan yaitu Pengajuan izin penelitian program studi Manajemen Dakwah di UIN Sunan Ampel Surabaya
- d) Mengirimkan surat permohonan izin penelitian kepada manajemen Kementerian Agama Kabupaten Tuban

### 2. Tahap Implementasi

- a) Meminta izin manajemen untuk melakukan penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Tuban Penggunaan cara yang sudah untuk mengumpulkan data.

### 3. Tahap terakhir

- a) Peneliti menghitung poin-poin pada isian kuesioner responden.

- b) Tabulasikan data dan sajikan data sesuai tabel.
- c) Analisis menggunakan metode statistik yaitu  
Persiapan laporan penelitian dan kesimpulan

## **F. Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data ialah proses penelitian yang tujuannya adalah mendapatkan data yang terstandarisasi. Pada penelitian ini, menggunakan kuesioner (survei) dan dokumentasi.

### **a. Kuesioner**

Kuesioner ialah penghimpunan data yang mewajibkan adanya jawaban dari responden terkait pertanyaan yang telah dibuat.<sup>46</sup> Pemakaian hal ini guna mendapatkan pengetahuan melewati pertanyaan. Setelah itu, peneliti melakukan survei langsung dengan 70 responden yang digunakan untuk menentukan kuisisioner adalah teori skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang

---

<sup>46</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2006), Hal. 135.

selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.<sup>47</sup>

Peneliti memakai pertanyaan tertutup agar responden tidak butuh waktu lama saat menjawab. Selain itu, pemakaiannya juga mampu memudahkan saat analisis data. Untuk mengukur respon pengisian kuesioner Dampak Pengaruh dari rotasi kerja dan rotasi kerja terhadap kualitas kerja. menggunakan lima kategori, yaitu:

Skala Pengukuran	Nilai
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

#### b. Dokumentasi

Menurut Susantin Sugiyono, adalah cara memperoleh gambaran dari berbagai sumber seperti buku, arsip, dokumen, dan lain sebagainya.<sup>48</sup> Dokumentasi yang digunakan oleh peneliti ialah sejarah dan profil

---

<sup>47</sup> Ibid, Hal 93

<sup>48</sup> Septi Dwi Susanti, "Integrasi Nilai-Nilai Demokrasi Dalam Pembelajaran IPS Di SMP Negeri 13 Yogyakarta" (Skripsi, Prodi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta, 2017), Hal. 40.

## G. Teknik Validitas Instrumen Penelitian dan Reabilitas

### a. Validitas Instrumen Penelitian

Menurut Sudjana dalam Zulkifli, validitas ialah ketepatan alat pengukuran terhadap konsep yang diukur.<sup>49</sup> Uji validitas terkait instrumen pernyataan memakai korelasi product moment. Sugiyono dalam Reski memaparkan bahwa tiap butir pertanyaan memiliki nilai yang dikorelasikan dengan total seluruh butir pertanyaan dalam suatu variabel dengan memakai rumus korelasi product moment dengan syarat nilai r.

**Tabel 3. 1 Nilai nilai r Product Moment**

NO	N	Taraf Signifikan 5%
1	50	0,279
2	55	0,266
3	60	0,254
4	65	0,244
5	70	0,235

---

<sup>49</sup> Ibid., Hal. 89.

Dari tabel diatas menyatakan jika r tabel dengan sig 0,05 dengan jumlah responden 44 mendapatkan hasil r tabel sebesar 0,297. Hasil uji validitas instrumen dengan melakukan uji validitas dengan menggunakan uji SPSS Versi 20 adalah sebagai berikut.

**Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel**

<b>Rotasi Kerja (X1)</b>			
<b>Item Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,530	0,235	<b>Valid</b>
X1.2	0,539	0,235	<b>Valid</b>
X1.3	0,482	0,235	<b>Valid</b>
X1.4	0,682	0,235	<b>Valid</b>
M X1.5	0,615	0,235	<b>Valid</b>
a X1.6	0,651	0,235	<b>Valid</b>
m X1.7	0,576	0,235	<b>Valid</b>
P X1.8	0,635	0,235	<b>Valid</b>
u			

disimpulkan jika tabel di atas menunjukkan item variabel rotasi kerja tergolong valid, lantaran sudah mendapatkan 0,297. Untuk itu, 8 item pernyataan

diatas di nyatakan valid dan mampu melanjutkan penelitian.

**Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Solidaritas Kerja (X2)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>2.1</sub>	0,551	0,297	<b>Valid</b>
X <sub>2.2</sub>	0,551	0,297	<b>Valid</b>
X <sub>2.3</sub>	0,682	0,297	<b>Valid</b>
X <sub>2.4</sub>	0,348	0,297	<b>Valid</b>
X <sub>2.5</sub>	0,510	0,297	<b>Valid</b>
X <sub>2.6</sub>	0,464	0,297	<b>Valid</b>
X <sub>2.7</sub>	0,522	0,297	<b>Valid</b>
X <sub>2.8</sub>	0,616	0,297	<b>Valid</b>

Mampu disimpulkan jika tabel di atas menunjukan item variabel solidaritas kerja berkategori valid, lantaran telah mendapatkan 0,297. Untuk itu, 8 item pernyataan diatas di nyatakan valid dan mampu melanjutkan penelitian.

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel kualitas kerja (Y)**

	<b>Item Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
	Y1	0,298	0,297	<b>Valid</b>
M	Y2	0,496	0,297	<b>Valid</b>
m	Y3	0,565	0,297	<b>Valid</b>
d	Y4	0,569	0,297	<b>Valid</b>
a	Y5	0,718	0,297	<b>Valid</b>
P	Y6	0,557	0,297	<b>Valid</b>
a	Y7	0,608	0,297	<b>Valid</b>
t	Y8	0,519	0,297	<b>Valid</b>

disimpulkan disimpulkan, bahwa tabel item Kualitas kerjai atas menunjukkan item variabel kepribadian tergolong valid, karena memiliki nilai diatas 0,297 Sehingga, 8 item pernyataan termasuk valid dan mampu diteruskan penelitiannya.

b. Reliabilitas

Reabilitas menurut Azwar dalam Matondang, ialah salah satu karaktristik utama dalam instrumen yang berkualitas. Reliabilitas mengacu seberapa andal hasil

pengukuran.<sup>50</sup> Dalam penelitian ini, peneliti memakai prosedur Cronbach's alpha dalam memperoleh kesesuaian atau implementasi menggunakan SPSS 20 for Windows. Azwar menyatakan, variabel tersebut reliabel bila Cronbach's alpha  $> 0,60$  atau  $0,80$ .<sup>51</sup> *Alpha cronbach memiliki rumus:*

- 1) Hasil uji reliabilitas pada Rotasi Kerja ( $X_1$ ) dengan 8 pernyataan sebagai berikut.

**Tabel 3. 5 Reliability Statistics**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,820	8

Dari tabel diatas menjelaskan jika nilai Cronbachs Alpha dari variable rotasi kerja adalah 0,822, sedangkan jika dilihat r kritis nya adalah 0,297 dengan jumlah responden 44 orang. Dari

---

<sup>50</sup> Zulkifli Matondang, "Validitas Dan Realibilitas Suatu Instrumen Penelitian" Vol 6, No 1 (2006): Hal. 93.

<sup>51</sup> Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004), Hal. 20.

pernyataan diatas jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,297 maka, variabel pada Rotasi Kerja ( $X_1$ ) tergolong reliabel dan mampu menjadi bahan penelitian.

- 2) Hasil uji reliabilitas pada Solidaritas ( $X_2$ ) memiliki 13 pernyataan sebagai berikut.

**Tabel 3. 6 Reliability Statistics**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,746	8

Dari tabel diatas menejelaskan jika nilai Cronbachs Alpha dari variabel Solidaritas kerja adalah 0,746, sedangkan jika dilihat r kritis nya adalah 0,297 dengan jumlah responden 44 orang.

Dari pernyataan diatas jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,297 maka, variabel pada Solidaritas kerja ( $X_2$ ) tergolong reliabel dan mampu menjadi bahan penelitian.

- 3) Hasil uji reliabilitas pada Kualitas Kerja (Y) memiliki 8 pernyataan yang peneliti uji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas variable Kualitas kerja adalah:

**Tabel 3. 7 Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	8

Dari tabel diatas menjelaskan jika nilai Cronbachs Alpha dari variabel Kualitas Kerja adalah 0,762, sedangkan jika dilihat r kritis nya adalah 0,297 dengan jumlah responden 44 orang.

Dari pernyataan diatas jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,297 maka, variabel pada Kualitas Kerja (Y) dinyatakan reliabel dan dapat menjadi bahan penelitian.

#### **H. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang bermanfaat dalam memperoleh jawaban dari pertanyaan yang sudah dibuat.

Peneliti memakai pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi berganda lantaran mampu melaksanakan dugaan banyaknya nilai variabel  $y$ , meskipun variabel  $x$  ditingkatkan. Peneliti mencari hasil rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu sejauh mana pengaruh variabel terhadap kinerja pegawai memakai program SPSS 20. *for windows*. Pada awalnya peneliti melakukan uji analisis sebelum uji regresi berganda, diantaranya:

a) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tes yang dirancang untuk mendapati data yang berdistribusi normal. Hal penting lantaran dapat mampu mewakili populasi. Hal ini dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dalam mengetahui kenormalan distribusi data. Hasil uji Kolmogrov-Smirnov, yaitu. jika nilai signifikan  $> 0,05$  dikatakan berdistribusi normal, dan jika nilai signifikan  $< 0,05$  dikatakan berdistribusi tidak normal.<sup>52</sup>

b) Uji Multikolinieritas

Uji *multikolinieritas* merupakan tes yang bertujuan dalam mengetahui model regresi yang memiliki korelasi antar variabel independen. Hal tersebut dilaksanakan

---

<sup>52</sup> Ari and Abdullah, "Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di BEI Periode" Vol 2, No 2 (2013): Hal. 76-96.

dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF). Menurut Ghazali dalam Haslinda dan Jamaluddin, jika jumlah VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, maka tergolong berkorelasi.<sup>53</sup>

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan tes untuk mengetahui, bahwa residual model regresi berbeda dengan residual pengamatan satu sama lain. Hal itu bisa dilaksanakan dengan memakai Uji Glejser, yang bermanfaat guna mendeteksi heteroskedastisitas dengan meregresi nilai residual absolut (AbsRes) dari variabel independen.<sup>54</sup>

d) Uji Regresi Linier Berganda

Menurut penelitian Sugiyono dalam Panuju, Mukhadis, dan Poerwanto, regresi berganda dipakai dalam menilai pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>55</sup> Tahapan

---

<sup>53</sup> Haslinda and Jamaluddin, “Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo” Vol 2, No 1 (2016): Hal. 1-21.

<sup>54</sup> Mar’atu Shaliha, “Pengaruh Budaya Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar” (Skripsi, Prodi Manajemen, Universitas Hasanuddin Makassar, 2017), Hal 103.

<sup>55</sup> Satriyo Panuju, Amat Mukhadis, and Eko Poerwanto, “Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan, Minat Terhadap Profesi Guru, Kemanfaatan Ospek,

melakukan uji regresi linier berganda, yaitu:

1. Merumuskan hipotesis (H1 dan H0)
2. Menyusun tabel penolong
3. Menghitung a dan b

$$b_1 = \frac{(\Sigma x^2) - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_2 y)}{\left(\Sigma x \frac{2}{1}\right) \left(\Sigma x \frac{2}{2}\right) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

4. Membuat persamaan regresi
5.  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$

Keterangan:

Y = proses Seleksi

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = kompetensi

X<sub>2</sub> = kepribadian diri

6. Menghitung nilai korelasi ganda

$$(R) = b_1 \cdot \Sigma x_1 y + b_2 \Sigma x_2 y (x_1, x_2) y \sqrt{\Sigma y^2}$$

7. Menghitung determinan korelasi ganda  $KD =$

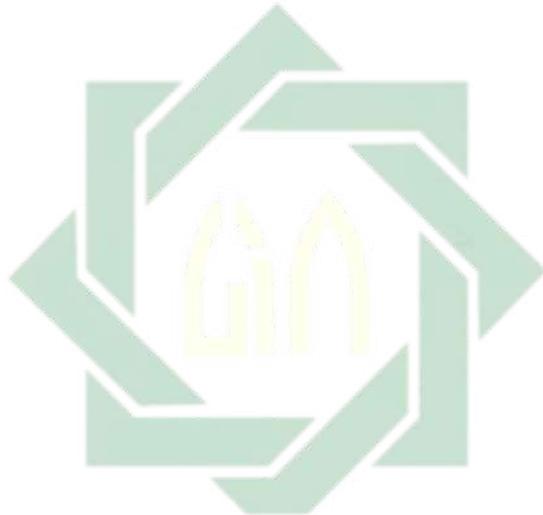
$$R^2 \times 100\%$$

8. Menghitung signifikansi

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

## 9. Mengambil kesimpulan

- a. Jika  $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak ( $X_1$ ,  $X_2$  dengan  $Y$  adalah signifikan)
- b. Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak ( $X_1$ ,  $X_2$  dengan  $Y$  adalah tidak signifikan)<sup>56</sup>



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>56</sup> Martono, *Statistik Sosial*, Hal. 254.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Kemenag Tuban**

Kementerian Agama lahir di Indonesia pada tanggal 03 anuari tahun 1946, sampai saat ini diperingati sebagai Hari Amal Bhakti Kementerian Agama. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban pertama kali berada dilingkungan dekat Masjid Agung Tuban.

Pada tahun 1965 Kementerian Agama Kabupaten Tuban berkembang menjadi Grouping beberapa dinas, diantaranya:<sup>1</sup>

1. Kantor Dinas Penerangan Agama Islam Kabupaten Tuban sebagai kepala(Nurjono Basyar) kediaman Jl. Pemuda Tuban.
2. Kantor Dinas Pendidikan Agama Kabupaten Tuban sebagai Kepala (DirjoSusastro) kediaman Ponorogo.

Kantor Pengadilan Agama Tuban sebagai ketua (KH. Muchid Ma'sum).

Pada tahun 1965 Kementerian Agama Kabupaten Tuban terbagi:

1. Kantor Jawatan Penerangan Agama Kabupaten Tuban, sebagai kepala berurutan: Nurjono Basyar (kediaman Jl. Pemuda Tuban), R Hasbullah, M.Sidig.
  2. Kantor Pendidikan Agama Kabupaten Tuban sebagai kepala: Dirjo Susastro (dari Ponorogo), Moh. Mahdali kediaman depan Masjid Sentono Sunan Bonang Tuban.
  3. Kantor Urusan Agama Daerah Tk. II Kabupaten Tuban sebagai kepala: KH. Murtadji (kediaman Kutorejo Tuban).
  4. Kantor Pengadilan Agama Tuban sebagai ketua: KH. Muchid Ma'sum.
- Grouping Kantor diubah menjadi Kantor Perdepag Kabupaten Tuban (Kantor Perwakilan Departemen Agama Kab. Tuban) antara tahun 1973/1974, dengan susunan organisasi:

1. Kepala Kantor Perdepag Kabupaten Tuban dijabat: KH. Imam Mujahid
2. Sekretaris (sekarang: Kasubbag TU) dijabat: Moh. Sholeh (dari Malang).
3. Seksi Urais (Urusan Aama Islam) dijabat oleh Kasi: KH. Munir, BA. DibantuKasubsi-Kasubsi.
4. Seksi Penais (Penerangan Agama Islam) dijabat oleh Kasi: Nurjono Basyar.Dibantu Kasubsi-Kasubsi, diantaranya Kasubbin Inspeksi.
5. Seksi Pendais (Pendidikan Agama Islam) dijabat oleh kasi: R. Abd. Kadir. AdaPPAI (Pemilik Pendidikan Agama Islam) antara lain dijabat KH.Masqudi NS.
6. PBU Haji (Penyelenggara Bimbingan Urusan Haji) dijabat oleh: Djupri Mansyur,BA
7. Pengadilan Agama Kab. Tuban.

Pada tahun 1975 Sujuthi Cholil, BcHk. (1978-1983) dari Malang selaku kepala kantor

Kandepag Kabupaten Tuban (Kantor Departemen Agama Kabupaten Tuban), dan didampingi oleh:

1. Kasubbag TU
2. Kasi Urais
3. Kasi Penais
4. Kasi Pendais
5. Kasi Pergurais
6. PBU Haji

Semua kantor bertempat di Masjid Agung Tuban, kecuali Pendais di Jl.

KH. Musta'in Tuban (dulu terkenal dengan jalan Glender Tuban).

Pada tahun 1978, Kantor Departemen Agama Kabupaten Tuban pindah tempat di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No.47 Tuban. Yang pertama kali dipimpin oleh PLH. Moh. Sholeh, kemudian secara berurutan sebagai berikut:

1. M. Ali Sutrisno (1978-1983)
2. Moh. Hasan AS (1983-1988)

3. Abd. Mu'in (1988-1994)
4. Saifullah (1994-1997)
5. Moh. Farchan, Msi. (1997-2005)
6. Sutrisno, SE, MPd. (2005-2009)
7. Ahmad Rodli, MA. (2009-2010)
8. Leksono, MPd.I. (2010-2014)

Pada tahun 2010 Kantor Departemen Agama Kabupaten Tuban menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban, dengan Susunan Organisasi (KMA No.13/2012) sebagai berikut:

1. Kepala Kantor: Drs. Munir, M.Hum.
  2. Kasubbag TU: Drs. Moh. Qosim
  3. Kasi Bimas Islam: Mashari, M.ag
  4. Kasi Pendma: Umi Kusum, S. Ag, M. P di
  5. Kasi PD Pontren: Drs. Hadi Sarjono
2. **Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Tuban**

**a. Visi**

Terwujudnya masyarakat Kabupaten Tuban yang taat beragama, inklusif, toleran, rukun, berpendidikan, mandiri, sejahtera lahir dan batin.

**b. Misi**

- Meningkatkan kualitas pembinaan kehidupan beragama
- Meningkatkan kualitas pembinaan wawasan keagamaan
- Meningkatkan kualitas pembinaan toleransi dalam kehidupan beragama
- Meningkatkan kualitas penyelenggaraan RA, Madrasah, Pendidikan Agama, dan Pendidikan Keagamaan
- Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan umrah
- Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, integritas, bersih dan melayani



## B. Penyajian Data

### 1. Distribusi Frekuensi

Tabel 4. 1 Dasar Interpretasi Skor Indikator Variabel

No	Nilai/Skor	Interpretasi
1	1-1,8	Jelek / Rendah
2	> 1,8 - 2,6	Kurang
3	> 2,6 – 3,4	Cukup
4	> 3,4 – 4,2	Baik / Tinggi
5	> 4,2 – 5,0	Sangat baik / Tinggi

Sumber : Sujana, (2006: 125)

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Item Rotasi Kerja transformasional

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>2.1</sub>	0	0	0	0	0	0	2	45,4	2	54,5	4,54
X <sub>2.2</sub>	0	0	0	0	1	2,3	2	50,2	2	47,7	4,45
X <sub>2.3</sub>	0	0	0	0	0	0	1	43,9	2	56,8	4,56
X <sub>2.4</sub>	0	0	0	0	0	0	1	38,7	2	61,4	4,61
X <sub>2.5</sub>	0	0	0	0	0	0	1	36,6	2	63,8	4,63
X <sub>2.6</sub>	0	0	0	0	1	2,3	2	47,1	2	50,2	4,47
X <sub>2.</sub>	0	0	0	0	0	0	8	18	3	81	4,8

7								,2	6	,8	1
X <sub>2</sub>	0	0	0	0	0	0	6	13,6	38	86,4	4,86
8											6
<b>Rata-Rata Total Skor</b>											<b>4,62</b>

Berdasarkan nilai rata-rata total skor variabel Rotasi Kerja transformasional diketahui sebesar 4,62 yang berarti bahwa secara keseluruhan Rotasi Kerja transformasional masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Item Solidaritas Kerja

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1</sub> <sub>1</sub>	0	0	0	0	0	0	27	61,4	17	38,6	4,38
X <sub>1</sub> <sub>2</sub>	0	0	0	0	25	4,5	30	68,2	12	27,3	4,22
X <sub>1</sub> <sub>3</sub>	0	0	0	0	0	0	32	72,7	12	27,3	4,27
X <sub>1</sub> <sub>4</sub>	0	0	0	0	25	4,5	28	63,6	14	31,8	4,27
X <sub>1</sub> <sub>5</sub>					41	9,1	26	59,1	14	31,8	4,22
X <sub>1</sub> <sub>6</sub>					25	4,5	32	72,7	10	22,7	4,18
X <sub>1</sub> <sub>7</sub>					38	6,8	29	65,9	12	27,3	4,20
X <sub>1</sub> <sub>8</sub>					38	6,8	33	75,3	8	18,2	4,11

<b>Rata-Rata Total Skor</b>	<b>4,23</b>
-----------------------------	-------------

Berdasarkan nilai rata-rata total skor variabel Solidaritas Kerja diketahui sebesar 4,23 yang berarti bahwa secara keseluruhan Solidaritas Kerja masuk dalam kategori sangat baik.

*Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Item Kualitas Kerja*

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	0	0	0	0	2	50	2	50	4,50
Y1.2	0	0	0	0	0	0	2	45,5	2	54,5	4,54
Y1.3	0	0	0	0	0	0	2	59,6	1	40,8	4,40
Y1.4	0	0	0	0	0	0	3	68,2	1	31,8	4,31
Y1.5	0	0	0	0	1	2,3	2	52,3	2	45,5	4,31
Y1.6	0	0	0	0	0	0	2	54,4	2	45,5	4,45
Y1.7	0	0	0	0	0	0	2	45,0	2	54,4	4,54
Y1.8	0	0	0	0	0	0	2	52,3	2	47,7	4,47
<b>Rata-Rata Total Skor</b>											<b>4,51</b>

Berdasarkan nilai rata-rata total skor variabel Kualitas Kerja diketahui sebesar 4,51 yang berarti bahwa Kualitas Kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diawali dengan tes validitas dan reliabilitas yang dianalisis dengan memakai cara analitik statistik.<sup>57</sup> Peneliti mengolongkan data seperti jenis responden, tabel data, perhitungan Data untuk pengujian hipotesis. Peneliti memakai responden sebagai informasi uji model statistik. Peneliti memakai program SPSS 20 for Windows.

Dalam hal ini uji analisis Statistik ialah:

### a. Uji Normalitas

Dipakai dalam menentukan apakah berdistribusi normal atau tidak. Uji

---

<sup>57</sup> Muslih Ansori and Iswati, *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Pusat Penerbitan Percetakan UNAIR, 2006), hal 116.

normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan Uji pada taraf (sig) > 0,05. Berikut uji normalitas.

**Tabel 4. 5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,08322983
	Absolute	,100
Most Extreme Differences	Positive	,100
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,836
Asymp. Sig. (2-tailed)		,487

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari sini bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwa uji normalitas variabel 0,696 > 0,05. Sehingga variable rotasi kerja dan solidaritas berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji ini yakni menemukan korelasi regresi dari variabel independen. Multikolinieritas memakai analisis nilai Toleransi dan Faktor Efek Varians (VIF). Jika regresi adalah variabel independent Nilai toleransi  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , lalu hal dinyatakan bebas multikolinieritas. Berikut hasilnya

**Tabel 4. 6 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,763	1,311
	X2	,763	1,311

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

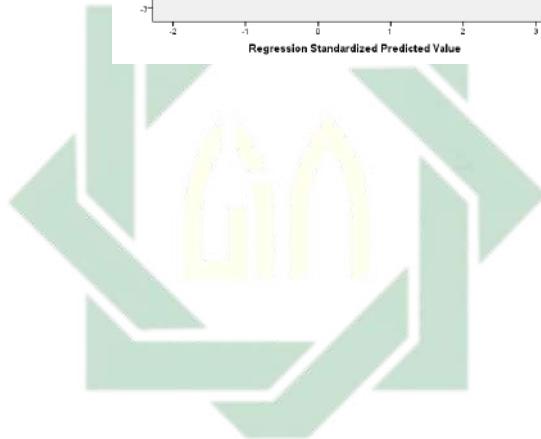
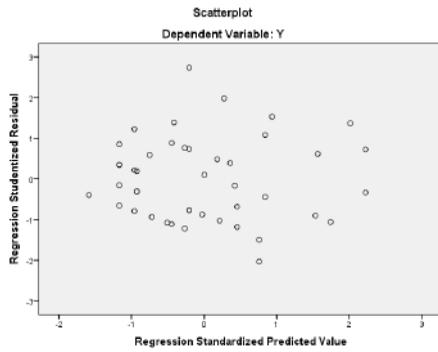
Dari sini dapat disimpulkan bahwa tabel

di atas menunjukkan yang bervariasi mendapatkan nilai toleransi 0, > 0,10 dan VIF 1.372<10>0.10 dan VIF 1,372 <; 10. Jadi bisa dibilang itu adalah variabel Mandiri tidak memiliki gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai dalam melihat sama atau tidaknya model regresi dengan mengenakan menggunakan SPSS 20 for Windows. Hal ini hal ini dipakai untuk melihat grafik scatterplot. Jika titik pencar tidak terbentuk pola tertentu, maka tidak ada bukti heteroskedastisitas.

**Tabel 4. 7 Scatterplot**



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

Dari sini dapat disimpulkan bahwa gambar di atas menunjukkan bahwa beberapa titik tersebar secara random dan tidak membentuk pola. Jadi bisa diasumsikan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dan cukup untuk uji hipotesis klasik untuk model regresi. Selain itu, uji Glejser menunjukkan adanya heteroskedastisitas dengan uji regresi hasil AbsRes (absolute residual) dari variabel bebas. Di bawah ini adalah hasil uji Glejser:

**Tabel 4.8(Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser)**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Kesimpulan</b>
Rotasi Kerja	0,527	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Solidaritas Kerja	0,867	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dari sini mampu disimpulkan bahwa

tabel di atas memuat hasil uji nilai heteroskedastisitas Glejser yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikan variabel rotasi kerja adalah  $0,527 > 0,05$ . Nilai signifikan variabel solidaritas kerja adalah  $0,867 > 0,05$ . Oleh karena itu, model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas dan dapat diuji lebih lanjut.

### **3. Uji Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda dipakai dalam menilai secara linier korelasi beberapa variabel. Uji regresi linier berganda mampu menduga nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Berikut hasil beberapa uji regresi linier pada penelitian ini:

#### **a. Descriptive Statistic**

Berikut hasil uji regresi linier berganda dari penelitian ini:

**Tabel 4. 9 Descriptive Statistics**

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
X1	70	35,77	2,687
X2	70	34,09	2,529
Y	70	35,23	2,409
Valid N (listwise)	70		

Tabel Statistik Deskriptif mencakup data hasil rata-rata setiap variabel. Rotasi Kerja rata-rata adalah 35,30. Solidaritas Kerja rata-rata adalah 33,80. Selain itu, rata- Kualitas Kerja adalah 34,80. Standar deviasi Rotasi Kerja adalah 2,690. Standar deviasi Solidaritas Kerja adalah 2,368. Standar deviasi kualitas kerja adalah 2,368.

## b. Correlations

Korelasi pearson berguna dalam menilai hipotesis antar dua variabel yang berskala interval atau rasio.<sup>58</sup>

### 1. Signifikansi

**Tabel 4. 10 Nilai sig**

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,487**	,443**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	70	70	70
X2	Pearson Correlation	,487**	1	,423**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	70	70	70
Y	Pearson Correlation	,443**	,423**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	70	70	70

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

Dapat disimpulkan bahwa menurut hasil analisis

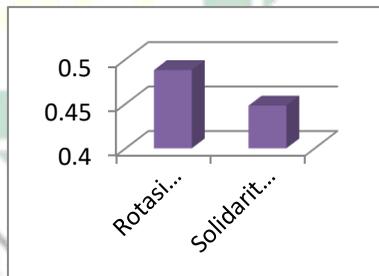
---

<sup>58</sup> Martono, *Statistik Sosial*, Hal 242.

yang dilakukan dengan SPSS versi 20, tingkat variabel Rotasi Kerja terhadap Kualitas Kerja adalah 0,000 variabel Solidaritas Kerja terhadap Kualitas Kerja adalah sebesar 0,000. Dua variabel independen < nilai-p (0,05).

## 2. Nilai Hubungan Pearson Correlations

**Tabel 4. 11 Grafik Kualitas Kerja**



Mampu disimpulkan hasil diagram di atas memaparkan hubungan antar variabel. Nilai korelasi antara Rotasi Kerja dengan Kualitas Kerja sebesar 0,487 (Sedang). Sedangkan nilai korelasi Solidaritas Kerja dan Kualitas

Kerja 0,443 (Sedang).

**Tabel 4. 12 Makna nilai korelasi product moment**

Nilai	Makna
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi
0,80-1,00	Sangat Tinggi

c. Variables Entered / Removed

**Tabel 4.13 Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Tabel “Variabel Entered / Removed” Seluruh variabel

pada penelitian ini termasuk dalam pengecekan data.

d. Model Summary

**Tabel 4. 14 Model Summary<sup>b</sup>**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,502 <sup>a</sup>	,252	,230	2,114

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel Model Summary menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Rotasi Kerja dan Solidaritas Kerja terhadap Kualitas Kerja sebesar 0,488 (Sedang). R-squared sebesar 0,538 menunjukkan bahwa Rotasi Kerja dan Solidaritas Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

e. Standart Error of Estimate (SEE)

Model	Std. Error of the Estimate
1	2,044

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Kesalahan standar estimasi (SEE) memperoleh 1. Nilai tersebut sebagai prediktor dalam pengecekan regresi. Sehingga dibandingkan dengan nilai standar deviasi variabel dependen, nilai SEE adalah 2,044. Jadi, lihat Nilai < ; standar deviasi. Hal ini mampu dipakai untuk prediktor kualitas kerja pegawai.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

e. Anova

**Tabel 4. 15 ANOVA**

▲  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100,893	2	50,447	11,287	,000 <sup>b</sup>
Residual	299,449	67	4,469		
Total	400,343	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel “Anova” mendukung interpretasi bahwa Rotasi Kerja (X1), Solidaritas Kerja (X2) dan Kualitas Kerja (Y) berhubungan secara signifikan. Hal ini dapat disimpulkan dengan menggunakan nilai F sebesar 8,370 dan nilai p sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) dari pernyataan di atas bahwa Rotasi kerja dan Solidaritas Kerja sangat penting bagi Kualitas Kerja.

f. Coefficients

**Tabel 4. 16 Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,468	3,962		4,157	,000
	X1	,278	,108	,310	2,566	,013
	X2	,258	,115	,271	2,244	,028

a. Dependent Variable: Y

Tabel “**Coefficient**” menerangkan kepersisan garis regresi. Di bawah ini rumus persamaan uji regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 16,468 + 0,278 (0) + 0,258(0)$$

Artinya, jika rotasi kerja ( $X_1=0$ ) dan solidaritas kerja ( $X_2=0$ ), kualitas kerja pegawai adalah 16,468

**Uji R Square Parsial**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel (X) secara Parsial

terhadap variabel (Y).

a) Sumbangan Efektif (SE) merupakan ukuran sumbangan pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam analisis regresi. Penjumlahan dari SE semua variabel X adalah sama dengan jumlah nilai R Square ( $R^2$ ).

**Rumus mencari SE :**

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisiensi korelasi} \times 100\%$$

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	16,468	3,962	
1	X1	,278	,108	,310
	X2	,258	,115	,271

a. Dependent Variable: Y

**Correlations**

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,487**	,443**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	70	70	70
X2	Pearson Correlation	,487**	1	,423**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	70	70	70

Y	Pearson Correlation	,443**	,423**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	70	70	70

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

Variabel	koefisien regresi (Beta)	Koefisien korelasi	R Square
Rotasi Kerja	0,278	0,487	25,9%
Solidaritas Kerja	0,258	0,483	

SE	Rumus	Nilai
X <sub>1</sub>	0,278x0,487x100	13,538
X <sub>2</sub>	0,258x0,483 x100	12,461

Dari tabel diatas dapat dilihat Bahwa Sumbangan Nilai pengaruh dari variabel pertama Rotasi Kerja sebesar 13,538 kemudian sumbangan nilai dari variabel kedua Solidaritas kerja sebesar 12,461, Jadi dapat disimpulkan sumbangan atau pengaruh tertinggi (terdominan) dari variabel X yaitu Rotasi kerja dengan nilai 13,538 terhadap variabel Y.

## A. Pengujian Hipotesis

### 1. Pengaruh rotasi kerja dan solidaritas kerja

terhadap Kualitas kerja pegawai Kemenag Tuban. Hasil uji regresi Pengaruh rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap Kualitas kerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel “Korelasi” pada bagian p-value (sig) variabel validitas. Hipotesisnya ialah:

Hasil p-value  $> 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan tidak signifikan. Jika p-nilai  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan signifikan.

$H_0$ : Rotasi kerja dan Solidaritas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kerja

$H_1$ : Terdapat pengaruh Rotasi kerja dan Solidaritas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kerja

Di "tabel korelasi" Anda mendapatkan nilai-p dengan nilai konstanta  $0,000 < 0,05$ . Jadi  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan pengaruh Pengaruh rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap Kualitas kerja pegawai Kemenag

Tuban.

2. Nilai keterkaitan tertinggi atau mayoritas antara Pengaruh rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap Kualitas kerja pegawai Kemenag Tuban. Hasil penelitian Nampak pada tabel “Correlation”, bahwa nilai keterkaitan variabel Rotasi Kerja terhadap Kualitas Kerja ialah 0,488 dengan p value  $0,000 < 0,05$ . Jadi, bisa disimpulkan, bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya variabel Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kemenag Tuban. Nilai hubungan antara solidaritas kerja dengan Kualitas Kerja sebesar 0,448 dengan p-value  $< 0,001; 0,05$ . Dari sini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya solidaritas kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja pegawai Kemenag Tuban.

3. Memprediksi Kualitas Kerja antara rotasi kerja dan solidaritas kerja di Kemenag

Tuban. Hasil uji regresi nampak pada tabel SEE (Standard Error of Estimate) dan memberikan nilai 2,044. Nilai ini dapat digunakan sebagai prediktor karena jika  $SEE < \text{standar deviasi}$  ( $2,044 < 2,835$ ), maka dikatakan bahwa rotasi kerja dan solidaritas kerja dapat memprediksi peningkatan Kualitas Kerja karyawan dalam uji regresi.

#### **a. Hasil Penelitian**

1. Pengaruh rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas pegawai Kemenag Tuban secara simultan dan parsial.

a.) Secara simultan hasil penelitian ini Nampak di tabel “Anova” yang memaparkan bahwa nilai signifikan variabel rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas pegawai Kemenag Tuban adalah  $p\text{-value} < 0,000; 0,05$ . Dari sini disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya variabel rotasi kerja dan

solidaritas kerja terhadap kualitas pegawai Kemenag Tuban. Hasil ini diperkuat dengan penjelasan berikut:

- b.) Secara parsial, hasil penelitian Nampak tabel Korelasi yang menjelaskan terkait nilai signifikan variabel rotasi kerja terhadap kinerja karyawan p-value  $0,000 < ; 0,05$ . Dari sini mampu disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya variabel rotasi kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai padanKemenag Tuban. Sebaliknya variabel Solidaritas Kerja memiliki p-value  $< 0,000; 0,05$ . Dari sini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya Solidaritas Kerja berdampak pada kualitas kerja pegawai di Kemenag Tuban.
2. Nilai tertinggi aatau terdominan antara rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas pegawai Kemenag Tuban. Hasil penelitian ini Nampak di tabel Korelasi yang

memaparkan bahwa nilai hubungan variabel rotasi kerja dengan hasil sebesar 0,488 dengan p-value  $0,000 < 0,05$ . Dari sini mampu disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas pegawai Kemenag Tuban Nilai hubungan variabel solidaritas kerja terhadap kualitas kerja sebesar 0,448 dengan p-value  $< 0,000; 0,05$ . Dari sini mampu disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas pegawai Kemenag Tuban.

3. Prediksi rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas pegawai Kemenag Tuban.

Hasil uji regresi nampak tabel SEE (Standard Error of Estimate) dan memberikan nilai 2,044. Nilai ini dapat dipakai untuk prediktor karena jika  $SEE < \text{standar deviasi}$  ( $2,044 < 2,368$ ),

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas kerja pegawai kemenag tuban. hal ini terbukti dari hasil uji anova tabel “Anova” yang membuktikan bahwa nilai signifikan variabel pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas kerja pegawai kemenag tuban adalah  $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ .
2. Nilai tertinggi atau terdominan antara pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas kerja pegawai kemenag tuban. Hasil penelitian ini nampak di tabel Korelasi yang memaparkan bahwa nilai hubungan variabel rotasi kerja 0,488 dengan  $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ .

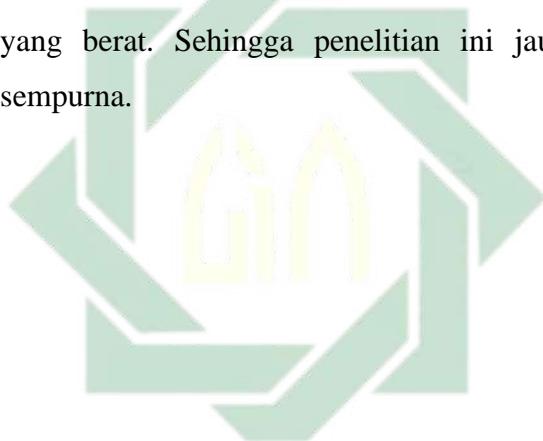
3. Prediksi rotasi kerja dan solidaritas kerja terhadap kualitas pegawai Kemenag Tuban.  
Hasil uji regresi nampak tabel SEE (Standard Error of Estimate) dan memberikan nilai 2,044. Nilai ini dapat dipakai untuk prediktor karena jika  $SEE < \text{standar deviasi}$  ( $2,044 < 2,368$ ),

#### **B. Saran**

Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan indikator dan sub variabel yang terkait dengan penelitian ini agar hasilnya lebih valid dan bermakna. Peneliti lain juga didorong untuk menemukan masalah dan topik yang tepat agar hasil penelitian menjadi lebih baik dan menarik untuk dikaji. Dari Variabel yang paling berpengaruh dari Tabel Frekuensi adalah variable Rotasi Kerja karena memiliki nilai yang tertinggi terhadap Kualitas Kerja Pegawai.

### **C. Keterbatasan Peneliti**

Peneliti melakukan penelitian ini dengan mengadaptasi metode ilmiah. Namun, penelitian ini masih memiliki keterbatasan penelitian, seperti Responden yang tidak mengisi kuesioner survei karena dinas luar kota dan beban kerja yang berat. Sehingga penelitian ini jauh dari sempurna.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. a. (2013). Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di BEI Periode. *Vol 2, No 2*, 76-96.
- Aini, N. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Anda Salatiga. *vol. 6*.
- al., I. M. (2022). Pengaruh Human Relation Dan Solidaritas Karyawan Dalam Meningkatkan Kemajuan Terhadap Pelayanan Pelanggan Pada PT JASA. <https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/esc/article/view/129>.
- al., P. K. (2019). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 19, no. 2, 110–116.
- Azwar. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Diah Aryanti, S. W. (2019). Pengaruh RotasiI Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam MempengaruhiI Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, vol. 08*.
- Dila. (n.d.). Bentuk Solidaritas Sosial dalam Kepemimpinan Transaksional.

- Dila, B. A. (2022). Bentuk Solidaritas Sosial dalam Kepemimpinan Transaksional. *IKOMIK: Jurnal Ilmu Komunikasi dan Informasi 2, no. 1*, 55–66.
- Erdita, Y. N. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RSUD Kayen Pati). *Skripsi, IAIN Kudus*.
- Frinaldi, A. (2022). Pengaruh Kalitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *13*.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Jurnal Bening 5, no. 2*, 171.
- Indiastuti, L. (n.d.). *Aspek Pendidikan Nilai Solidaritas Sosial*.
- Iswati, M. A. (2006). *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan Percetakan UNAIR.
- Jamaluddin, H. a. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. *Vol 2, No 1*, 1-21.
- Martono. (n.d.). *Statistik Sosial*.
- Martono, N. (2010). *Statistik Sosial*. Yogyakarta: Yogyakarta: Gaya Media.
- Maryam, S. (2019). Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Rotasi Kerja Mwningkatkan Kinerja Perawat

- Di RS Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia 1*.
- Maryam, S. (2019). Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Rotasi Kerja Mwningkatkan Kinerja Perawat Di RS Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia 1*.
- Matondang, Z. (2006). Validitas Dan Realibilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Vol 6, No 1*.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kalitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen) 7, no. 2, 88–94*.
- Nuraida, L. (2017). Pengaruh Kegiatan Ekstrakurikuler Penggiat Sejarah Dengan Sikap Nasionalisme Siswa Di SMA 11 Banjarmasin. *Skripsi, Prodi Ilmu Pendidikan Sosial, Universitas Lambung Mangkurat, 21*.
- Nuraiman. (2019). Faktor – Faktor yang memicu perubahan solidaritas dalam masyarakat di Nagari Solok Ambah Kabupaten Sijunjung. *Vol.2, No.2, 10*.
- Olfiyandari, K. a. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting 2, no. 1, 59*.
- Penyusun, T. (2015). *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*. Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah.

- Putera, R. A. (2013). Analisis Kinerja Organisasi Pemerintah Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kota Pariaman. *MIMBAR*, vol. 29.
- RI, D. A. (2007). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema.
- Riadi, M. (2020). Rotasi Kerja. *Kajianpustaka.com*, <https://kajianpustaka.com/2020/11/rotasi-kerja.html?m=1>.
- Riyardi, B. S. (2012). Rotasi, Mutasi Dan Promosi Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. *13*, no. 1.
- Riyardi, B. S. (2012). Rotasi, Mutasi Dan Promosi Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. *13*, no. 1.
- Saefudin, D. A. (2022). Pengaruh Solidaritas Terhadap Defense Mechanism Pada Awak Kapal KRI Arung Samudera Tahun 1996.
- Saefudin, M. a. (n.d.). *Pengaruh Solidaritas Terhadap Defense Mechanism Pada Awak Kapal KRI Arung Samudera Tahun 1996*.
- Satriyo Panuju, A. M. (2017). Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan, Minat Terhadap Profesi Guru, Kemanfaatan Ospek, Kegiatan Organisasi, Dan Hasil Belajar Mahasiswa Pendidikan Otomotif. *Vol 8*, No 2.
- Satriyo Panuju, A. M. (2017). Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan, Minat Terhadap Profesi Guru, Kemanfaatan Ospek, Kegiatan Organisasi, Dan Hasil Belajar Mahasiswa Pendidikan

Otomotif. Vol 8, No 2.

- Senen. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora* 4, no. 1.
- Shaliha, M. (2017). Pengaruh Budaya Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar. *Skripsi, Prodi Manajemen, Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 6, no. 2.
- Solikhah, T. R. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 7, no. 2 , 23.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Suparman, S. a. (2019). Pola Pembentukan Solidaritas Sosial dalam Kelompok Sosial Antara Pelajar. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 3, no. 2, 122–126.
- Suparman, S. a. (2019). Pola Pembentukan Solidaritas Sosial dalam Kelompok Sosial Antara Pelajar. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 3, no. 2, 122–

126.

- Susanti, S. D. (2017). Integrasi Nilai-Nilai Demokrasi Dalam Pembelajaran IPS Di SMP Negeri 13 Yogyakarta. *Skripsi, Prodi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Utama, K. a. (n.d.). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt. Delta Satria Dewata Denpasar.
- Utama, K. a. (n.d.). Pengaruh Kmpmrnsasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kalitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar.
- Utama, P. N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 7, no. 7*.
- Warsi. (n.d.). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan.
- Yulhendri, M. R. (2020). Pengaruh Tingkat Pelayanan, Solidaritas, dan Kemampuan Bersaing Koperasi terhadap Partisipasi Anggota pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia. *Jurnal Ecogen 3, no. 4, 530*.
- Yuni Ceswirdani, S. H. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 8(1), no. 1, 1-6*.