

**DISERTASI**

**PENGARUH *JOB ROTATION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE***

**MELALUI *JOB SATISFACTION* DAN *JOB MOTIVATION* DI KANTOR**

**KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM, DIREKTORAT JENDERAL**

**KEKAYAAN INTELEKTUAL**



**Dosen Pengampu :**

**Prof. Dr. Saparuddin M., M.Si**

**Dr. Indra Pahala, M.Si**

**Disusun oleh :**

**BAKASIA HELAUDHO**








**9917917035**

**PROGRAM DOKTOR  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
JAKARTA  
2019**


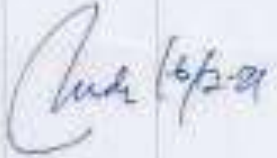


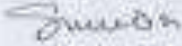
**LEMBAR PERSETUJUAN**



PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR		
Promotor	Kopromotor	
		
Prof. Dr. Suparuddin M., M.Si Tanggal: ..... 14/7-20	Dr. Indra Pihala, M.Si Tanggal: ... 14/7-20	
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Prof. Dr. Dedi Parwani, E.S., M.Bus (Ketua)		14/7-20
Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		14/7-20
Nama : Bakasita Helmadho		
No. Registrasi : 9917917015		
Program Studi : Ilmu Manajemen		
Tgl. Lulus : .....		

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI  
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP			
Nama Mahasiswa : Bekasri Helmadhi			
No. Registrasi : 9917917033			
Program Studi : Ilmu Manajemen			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.Sc., M.Tur. (Ketua)		21/7/24
2.	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Sc. (Sekretaris)		16/7/24
3.	Prof. Dr. Saparudin M., M.Si (Promotor)		16/7/24
4.	Dr. Indra Pabeta, M.W. (Kepromotor)		16/7/24
5.	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwidati, M.N. (Penguji)		16/7/24
6.	Prof. Agung Dharmawan Bachandi, M.Sc., Ph.D. (Penguji)		16/07/2024
7.	Dr. Nanita Syamsyah, S.P., M.E., CPHCM, CPHRM, CIBRP, CIPS (Penguji Luar)		16/07/2024

**PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN  
TERTUTUP**

No	Nama	Saran Perbaikan	Letak Tindak Perbaikan	Paraf (ACC)
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)	-Research gap -Novelty dipertajam-		
2.	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)	-Abstract, sesuaikan dengan format UNJ. Tambahkan kata kunci, metode sampel, dan penelitian -Di 3.9, apa itu prosedur ekonometrik? Dan jelaskan alasan pemakaian purposive sampling -Halaman 113, TPB cascading teori ke model penelitian -Hasil H2 dan H4 dijelaskan, serta dijelaskan lg termasuknya agar lebih menarik, jelaskan mengapa tidak signifikan		
3.	Prof. Dr. Suparuddin M., M.Si (Promotor)	-		10/2-29
4.	Dr. Indra Pahala, M.Si (Kopromotor)	-Novelty -Lebih teliti -State of art die explore lg		10/2-29
5.	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si (Penguji)	-Sebelum daftar isi harus ada ringkasan (sinopsis) -Di tabel merah biru, yg 4.0, tetap dibuat biru		

		-Implikasi dan rekomendasi atas hasil merah dan biru		
6.	Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D. (Penguji)	-Penjelasan tambahan rotation		6/7/24
7.	Dr. Narulita Syarweny, S.E., M.E., CPHCM., CPHRM., CBHRP., C.PS (Penguji Luar)	-Sinkronisasi isi, byk tulisan ASN, lalu PNS, ada jg CPNS di latbel, pembahasan, dan abstrak -Cek indikator		16/07/2024
Judul Proposal Disertasi : Pengaruh Job Rotation terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction dan Job Motivation di Kantor Kementerian Hukum dan HAM, Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual				
Nama : Bakasia Helaudho				
No. Registrasi : 9917917035				
Angkatan : 2017				



## SURAT PERNYATAAN

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bakasia Helaudho  
NIM : 9917917035  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Angkatan : 2017  
Semester : 120 (Genap) Tahun Akademik 2023/2024

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, <sup>16/7</sup>..... 2024  
Yang membuat pernyataan,

(Bakasia Helaudho)

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

### PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bakasia Helaudho  
NIM : 9917917035  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Job Rotation terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction dan Job Motivation di Kantor Kementerian Hukum dan HAM, Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, ... 2024

  
Bakasia Helaudho



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : BAKASIA MELAUDHO  
NIM : 0917917035  
Fakultas/Prodi : S3 MSDM  
Alamat email : bakasiahelaudho\_0917917035@mts.unj.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

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

yang berjudul : Pengaruh Job Rotation terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction dan Job Motivation di Kantor Kementerian Hukum dan HAM, Direktorat Jenderal Kekeayaan Intelektual

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, 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 Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 23 September 2024

Penulis  
BAKASIA MELAUDHO

()  
nama dan tanda tangan



**PENGARUH *JOB ROTATION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*  
MELALUI *JOB SATISFACTION* DAN *JOB MOTIVATION* DI KANTOR  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM, DIREKTORAT JENDERAL  
KEKAYAAN INTELEKTUAL**

**Bakasia Helaudho**

Prodi Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *job rotation* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* dan *job motivation* di Kementerian Hukum dan HAM, Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual. Metode kuantitatif digunakan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang didistribusikan kepada pegawai. Populasi penelitian terdiri dari 591 pegawai di Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual, Kementerian Hukum dan HAM. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 262 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan metode struktural. Hasil analisis menunjukkan bahwa *job rotation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Namun, tidak terdapat pengaruh signifikan antara *job rotation* dan *job satisfaction*, serta terdapat pengaruh negatif signifikan antara *job rotation* dan *job motivation*. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun *job rotation* dapat meningkatkan keterampilan dan adaptabilitas, hal tersebut dapat mengurangi *job motivation* dan tidak secara langsung mempengaruhi *job satisfaction*. *Job satisfaction* tidak terbukti memediasi pengaruh *job rotation* terhadap *employee performance*, sedangkan *job motivation* terbukti memediasi pengaruh *job rotation* terhadap *employee performance* dengan arah negatif. Analisis data juga menunjukkan bahwa *job motivation* cenderung meningkat dengan pengalaman kerja, dengan laki-laki menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi dibandingkan perempuan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa rekomendasi untuk Kementerian Hukum dan HAM, Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual adalah mengembangkan program *job rotation* yang lebih terstruktur, meningkatkan dukungan organisasi, melakukan evaluasi dan umpan balik secara teratur, meningkatkan keterampilan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif. Selain itu, penelitian ini menyarankan untuk mengeksplorasi variabel mediasi alternatif dan mengembangkan model teoritis yang lebih komprehensif. Semoga dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan kinerja pegawai secara keseluruhan dapat meningkat, sehingga dapat mengurangi dampak negatif *job rotation* terhadap *job motivation* dan menciptakan efek positif *job rotation* terhadap *job motivation*.

Kata kunci : *Job Rotation, Employee Performance, Job Satisfaction, Job Motivation.*

**THE INFLUENCE OF JOB ROTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
THROUGH JOB SATISFACTION AND JOB MOTIVATION AT THE  
MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS, DIRECTORATE GENERAL OF  
INTELLECTUAL PROPERTY**

**Bakasia Helaudho**

*Management Science Program, State University of Jakarta, Indonesia*

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the impact of job rotation on employee performance through job satisfaction and job motivation at the Ministry of Law and Human Rights, Directorate General of Intellectual Property. A quantitative method was employed, collecting data via questionnaires distributed to employees. The study population consisted of 591 employees from the Directorate General of Intellectual Property, Ministry of Law and Human Rights. Purposive sampling was used, with a sample size of 262 employees. Data analysis was conducted using structural methods. The results indicate that job rotation has a positive and significant impact on employee performance. However, there was no significant effect found between job rotation and job satisfaction, while a significant negative effect was found between job rotation and job motivation. These findings suggest that although job rotation can enhance skills and adaptability, it may reduce job motivation and not directly influence job satisfaction. Job satisfaction was not found to mediate the relationship between job rotation and employee performance, whereas job motivation was found to mediate this relationship negatively. Data analysis also suggests that job motivation tends to increase with work experience, with males showing higher motivation levels compared to females.*

*Based on these research findings, several recommendations for the Ministry of Law and Human Rights, Directorate General of Intellectual Property include developing a more structured job rotation program, enhancing organizational support, conducting regular evaluations and feedback, improving skills, and creating a supportive and positive work environment. Additionally, the study suggests exploring alternative mediating variables and developing a more comprehensive theoretical model. It is hoped that by implementing these recommendations, overall employee performance can improve, thereby reducing the negative impact of job rotation on job motivation and creating a positive effect on job satisfaction.*

*Keywords: Job Rotation, Employee Performance, Job Satisfaction, Job Motivation.*

## LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama: Bakasia Helaudho

No. Registrasi: 9917917035

Judul Disertasi:

PENGARUH *JOB ROTATION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *JOB SATISFACTION* DAN *JOB MOTIVATION* DI KANTOR KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM, DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL

Menyatakan bahwa tulisan ini merupakan hasil penelitian penulis. Data dan tulisan ini bukan hasil karya orang lain, ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, tanpa tekanan dari pihak manapun. Penulis bersedia menanggung konsekuensi hukum apabila ditemukan

kesalahan dalam pernyataan ini.

Jakarta, Juni 2024

Penulis

Bakasia Helaudho

## KATA PENGANTAR

Disertasi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Doktor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dengan judul, "Pengaruh *Job Rotation* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* dan *Job Motivation* di Kantor Kementerian Hukum dan HAM, Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual."

Disertasi ini merupakan studi empiris yang disusun berdasarkan kaidah ilmiah, dengan tujuan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengkaji dampak *job rotation* pekerjaan terhadap *employee performance* melalui variabel *job satisfaction* dan *job motivation*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi praktisi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi rotasi pekerjaan.

Penulis berharap bahwa disertasi ini dapat memberikan manfaat praktis bagi para praktisi sumber daya manusia, serta menjadi referensi yang berguna bagi peneliti lainnya yang tertarik dalam bidang ini. Selain itu, disertasi ini juga diharapkan dapat memperkaya khazanah pustaka ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia.

Penulis menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis menerima dengan lapang dada segala kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang.

Jakarta, Juni 2024

Penulis

## **ACKNOWLEDGEMENT**

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan waktu dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini dengan baik. Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi teladan bagi umat manusia. Dukungan yang luar biasa dari istri, anak-anak, dan orang tua tercinta menjadi kekuatan dan semangat penulis dalam menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan dalam penyelesaian disertasi ini.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada keluarga besar Universitas Negeri Jakarta serta sahabat-sahabat yang turut berperan memberikan dukungan dalam penyelesaian disertasi berjudul " Pengaruh *Job Rotation* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* dan *Job Motivation* di Kantor Kementerian Hukum dan HAM, Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual " sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Ilmu Manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Dalam penulisan disertasi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang tanpa lelah memberikan dorongan baik moril maupun materil. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, di antaranya:

1. Prof. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Hamidah, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Doktoral Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Jakarta, yang banyak memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian disertasi ini.
3. Prof. Dr. Saparuddin M., M.Si, selaku Promotor, yang selalu memberikan arahan dan motivasi kepada penulis dalam proses penyusunan hingga penyelesaian penulisan disertasi ini.
4. Dr. Indra Pahala, M.Si, selaku Co-Promotor, yang selalu membangun semangat dan wawasan kepada penulis dalam proses penyusunan hingga penyelesaian penulisan disertasi ini.
5. Prof. Agung Dharmawan Buchdadi M.M., PHd. selaku ahli pakar instrumen yang telah membantu penulis dalam validitas konten instrumen penelitian.
6. Dr. Narulita Syarweny, SE., ME., CPHCM, CPHRM, CHRBP, Cpi selaku eksternal reviewer dari Politeknik Negeri Jakarta, yang telah memberikan saran-saran sehingga disertasi ini menjadi lebih baik.

7. Orang tua yang saya hormati, Dr. Sudirman D.Hury, S.H., M.M., M.Sc dan Harlina Taufiq, yang selama hidupnya selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis dalam kondisi apapun untuk penyelesaian disertasi ini.
8. Istriku tercinta Ajeng Woro Nastiti dan kedua anakku tersayang, Ero dan Cacang yang selalu mendorong percepatan penyelesaian disertasi ini.
9. Serta para teman diskusi, Abu Yazid dan Ela Elliyana, tak lupa juga, dorongan dan bantuan dari Mbak Nensi dan Mas Panji, yang sangat berkontribusi aktif terhadap nasib saya dalam bidang administrasi di UNJ ini

Penulis memanjatkan doa dan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga dukungan dan perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.

Jakarta, Juni 2024

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	vi
<b>PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIASI</b> .....	xi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xii
<b>ACKNOWLEDGEMENT</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xx
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xxi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1. Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2. Rumusan Masalah</b> .....	8

<b>1.3. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>9</b>
<b>1.4. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>10</b>
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2. Manfaat Praktis.....	11
<b>1.5. Keunikan Riset (State of Art).....</b>	<b>11</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Landasan Teori <i>Theory of Planned Behavior (Grand Theory)</i>.....</b>	<b>13</b>
2.1.1. <i>Job Rotation</i> .....	22
2.1.2. <i>Job Satisfaction</i> .....	27
2.1.3. <i>Job Motivation</i> .....	38
2.1.4. <i>Employee Performance</i> .....	42
<b>2.2. Penelitian-penelitian yang Relevan .....</b>	<b>51</b>
<b>2.3. Hubungan Antar Variabel.....</b>	<b>71</b>
2.3.1. Pengaruh <i>Job Rotation</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .....	71
2.3.2. Pengaruh <i>Job Rotation</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	72
2.3.3. Pengaruh <i>Job Rotation</i> terhadap <i>Job Motivation</i> .....	75
2.3.4. Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .....	76
2.3.5. Pengaruh <i>Job Motivation</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .....	76
2.3.6. Pengaruh <i>Job Rotation</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i> .....	77
2.3.7. Pengaruh <i>Job Rotation</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Job Motivation</i> .....	78



2.4.	<b>Penelitian Terdahulu</b> .....	78
2.5.	<b>Kerangka Konseptual</b> .....	83
2.6.	<b>Hipotesis</b> .....	83
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....		85
3.1.	<b>Desain Penelitian</b> .....	85
3.2.	<b>Populasi dan Sampel Penelitian</b> .....	86
3.2.1.	Populasi Penelitian .....	86
3.2.2.	Sampel Penelitian .....	87
3.3.	<b>Identifikasi Variabel</b> .....	89
3.3.1.	Variabel Eksogen ( <i>Exogenous Variabel</i> ).....	89
3.3.2.	Variabel Endogen ( <i>Endogenous Variabel</i> ). .....	89
3.4.	<b>Spesifikasi Model</b> .....	90
3.5.	<b>Definisi Konseptual dan Operasional Variabel</b> .....	91
3.5.1.	<i>Employee Performance</i> .....	91
3.5.2.	<i>Job Satisfaction</i> .....	92
3.5.3.	<i>Job Motivation</i> .....	92
3.5.4.	<i>Job Rotation</i> .....	93
3.6.	<b>Data dan Pengukuran</b> .....	96
3.6.1.	Data.....	96
3.6.2.	Pengukuran.....	97
3.7.	<b>Evaluasi Model Pengukuran</b> .....	100
3.8.	<b>Tahapan Estimasi</b> .....	101

3.8.1.	Pengembangan Model Teoritis.....	104
3.8.2.	Pengembangan Diagram Alur ( <i>path diagram</i> ).....	105
3.8.3.	Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural.....	106
3.8.4.	Memilih Matrik Input Untuk Analisis Data.....	106
3.8.5.	Kemungkinan terdapat Masalah Identifikasi .....	107
3.8.6.	Evaluasi Model.....	108
3.8.7.	Interpretasi dan Modifikasi Model .....	112
<b>3.9.</b>	<b>Prosedur Ekonometrik .....</b>	<b>115</b>
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>118</b>
<b>4.1.</b>	<b>Hasil Penelitian .....</b>	<b>118</b>
4.1.1.	Hasil Uji Instrumen.....	118
4.1.2.	Hasil Analisis Deskripsi.....	126
4.1.3.	Hasil Analisis Model Fit dan Loading Factor .....	138
4.1.4.	Hasil Uji Hipotesis.....	146
<b>4.2.</b>	<b>Pembahasan .....</b>	<b>150</b>
4.2.1.	Pengaruh <i>Job Rotation</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> (H1).....	152
4.2.2.	Pengaruh <i>Job Rotation</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> (H2) .....	154
4.2.3.	Pengaruh <i>Job Rotation</i> Terhadap <i>Job Motivation</i> (H3).....	157
4.2.4.	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> (H4) ...	159
4.2.5.	Pengaruh <i>Job Motivation</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> (H5) ....	161
4.2.6.	Pengaruh <i>Job Rotation</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui Mediasi <i>Job Satisfaction</i> (H6) .....	163

4.2.7. Pengaruh <i>Job Rotation</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui Mediasi <i>Job Motivation</i> (H7) .....	165
<b>4.3. Novelty</b> .....	167
<b>4.4. Keterbatasan Penelitian</b> .....	167
<b>BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI</b> .....	170
<b>5.1. Simpulan</b> .....	170
<b>5.2. Implikasi</b> .....	173
<b>5.3. Rekomendasi</b> .....	175
5.3.1. Praktis .....	176
5.3.2. Akademis .....	178
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	181
<b>LAMPIRAN</b> .....	184

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Matriks Instrumen Penelitian.....	185
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas 30 Responden.....	190
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas 232 Responden.....	199
Lampiran 4 Grafik Analisis Deskriptif Jawaban Responden .....	207
Lampiran 5 Tabulasi Data Primer.....	211
Lampiran 6 Deskripsi Pernyataan Responden.....	212
Lampiran 7 Tabulasi Crosstab Analysis Job Satisfaction .....	214
Lampiran 8 Tabulasi Crosstab Analysis Job Motivation .....	214
Lampiran 9 Output Analysis SEM Model Fit Summary .....	215
Lampiran 10 Regression Weights Hipotesis .....	217
Lampiran 11 Standardized Regression Weights Loading factor .....	217
Lampiran 12 Variances: (Group number 1 - Default model).....	217
Lampiran 13 Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model) ..	218
Lampiran 14 Unstandardized Estimates Goodness of Fit Model.....	219
Lampiran 15 Kuisisioner Dalam Platform Google Form .....	220
Lampiran 16 Profil Responden.....	239
Lampiran 17 Publikasi Artikel Jurnal Internasional.....	241
Lampiran 18 Hasil Uji Turnitin.....	242
Lampiran 19 Buku Saku.....	244
Lampiran 20 Hasil Uji Turnitin Buku Saku .....	245
Lampiran 21 Daftar Riwayat Hidup .....	246

## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Perbandingan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Employee Performance .....	119
Tabel 4. 2 Perbandingan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Job Rotation .....	121
Tabel 4. 3 Perbandingan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Job Satisfaction .....	123
Tabel 4. 4 Perbandingan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Job Motivation .....	124
Tabel 4. 5 Profil Responden .....	126
Tabel 4. 6 Cross Tabulation Variabel Job Satisfaction.....	130
Tabel 4. 7 Cross Tabulation Variabel Job Motivation.....	133
Tabel 4. 8 Data Deskriptif Variabel dan Jumlah Skor Indikator .....	135
Tabel 4. 9 Model Penelitian Belum Fit .....	139
Tabel 4. 10 Hasil Kriteria Kecocokan Keseluruhan Model (Goodness of Fit) .....	141
Tabel 4. 11 Matriks Loading Factor .....	144
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Hipotesis.....	147
Tabel 4. 13 Nilai CR Hasil Uji Hipotesis.....	150

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Theory Planned Behavior (Ajzen, 1991). .....	16
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep .....	83
Gambar 3. 1 Model Teoritis .....	105
Gambar 3. 2 Kerangka Teori.....	113
Gambar 3. 3 Proses Analisis SEM.....	115
Gambar 3. 4 Model Struktural Penelitian .....	116
Gambar 4. 1 Konstruk Model Penelitian SEM.....	139
Gambar 4. 2 Goodness of Fit Model (Standardized Estimates) .....	143
Gambar 4. 3 Sobel Test Calculator H6 .....	148
Gambar 4. 4 Sobel Test Calculator H7 .....	149