

**PENGARUH ROTASI KERJA, STRES KERJA, DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI KASUS BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

ANNISA AYU LINI SHOLAIKHAH

NIM: 15820072

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

**PENGARUH ROTASI KERJA, STRES KERJA, DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI KASUS BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

ANNISA AYU LINI SHOLAIKHAH

NIM: 15820072

Pembimbing:

JOKO SETYONO, S.E., M.S.i.

NIP: 19730702 200212 1 003

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Annisa Ayu Lini Sholaikhah

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Annisa Ayu Lini Sholaikhah

NIM : 15820072

Judul Skripsi : "Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 6 Februari 2019
Pembimbing

Joko Setyono, S.E., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. MarsdaAdisuciptoTelp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-486/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2019

Tugas Akhir dengan judul: **"Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)"**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Annisa Ayu Lini Sholaikhah
Nomor Induk Mahasiswa : 15820072
Telah diujikan pada : Selasa, 12 Februari 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Joko Setyono, S.E., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji I

Dian Nuriah Solissa, S.H., M.Si.
NIP. 19840216 200912 2/004

Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I
NIP.19810726 201503 1 002



Dr. H. Syaif Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangandi bawah ini:

Nama : Annisa Ayu Lini Sholaikhah

NIM : 15820072

Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 6 Februari 2019
Penyusun,



Annisa Ayu Lini Sholaikhah
NIM. 15820072

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Annisa Ayu Lini Sholaikhah
NIM : 15820072
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*(Studi Kasus Pada BTN Syariah Cabang Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 6 Februari 2019

Yang menyatakan,



Annisa Ayu Lini Sholaikhah

NIM.15820072

MOTTO

**Bersyukurlah akan hari-hari yang kau lalui,
entah suka ataupun duka**

**JANGAN KHAWATIRKAN HARI ESOK, JALANI SAJA DULU
HARI INI DENGAN SEBAIK MUNGKIN.**

SYUKUR. SABAR. IKHLAS. BERPRASANGKA BAIK.



HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan dan shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW serta dukungan doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Umi dan Ayah tercinta, Umi DWI WAHYUNI dan Ayah ONI PURWAKA, yang tidak henti-hentinya selalu mendo'akan yang terbaik, motivasi dan dukungan yang luar biasa sampai saat ini.

Teruntuk adikku tersayang, SYAIFULLAH IBNU ZANETTI yang tiada hentinya mendukung untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini, walaupun sering usil.

Partner, REFAN ADITYA yang selalu mendukung dan menemani dalam pengerjaan skripsi ini.

Sahabat-Sahabatku:

Meryjane (teman seperjuangan), Mbak Kuni, Mbak Devi, Mas Ilham, Mahayu.

Teruntuk keluarga besar yang selalu mendo'akan dan memotivasi saya sampai saat ini.

Almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada Sang Baginda Nabi Muhammad Saw, keluarga beserta para sahabatnya yang senantiasa kita tunggu syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti. Setelah melalui berbagai proses yang cukup panjang, dengan senantiasa mengucapkan syukur akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan meskipun, masih jauh dari kata kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Untuk itu, penulis dengan segala ketulusan dan kerendahan hati mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dengan memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan sehingga tugas akhir ini terselesaikan dengan baik antara lain kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta, sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
5. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Bapak Rakryan Danurdara serta seluruh karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden.
7. Teruntuk keluarga tercinta yang selalu penulis sayangi yaitu Umi Dwi Wahyuni, Ayah Oni Purwaka dan Dek Zane atas segala doa, kasih sayang, motivasi, serta dukungan baik materil maupun non materil.
8. Teruntuk Mbah Karno, Mbah Niyem, Om Gunarda dan Bulik Armey yang telah mendukung baik materil maupun non materil.
9. Refan Aditya yang selalu mendukung dan memberi semangat dalam penyelesaian skripsi sampai tahap akhir.
10. Teman-teman seperjuangan, Meryjane, Mbak Kuni, Mbak Devi, Kamel, Rocy, dan Ditha yang selalu membantu, memberi dukungan, motivasi, dan doa dalam menyelesaikan tugas ini.

11. Teman-teman organisasi mahasiswa daerah (ormada) KAMUSUKA KLATEN, Adib, Resti, Fatim, Mas Agus, Apni, Fara, Endah, Siti, dan lainnya.
12. Teman-teman KMKI (Keluarga Mahasiswa Klaten Indonesia), Tiara, Fala, Abid, Irza, Mba Elma, Mba Rima, Ihya.
13. Sahabat-sahabatku, Hera, Mba Thini, Wiwik, Chibi, Popo, Erwin, Iyha, Sasha.
14. Keluarga KKN 96 Kelompok 251, Dzurwatul Muna, Sita Indrajayanti, Betavia Kusindrastuti, Mohammad Ridwan, Iqbal Maulana, Dini Fitriani Pertiwi, Huda Romdoni, Subchan Munawwar, Abdul Aziz Ma'arif Terimakasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawanya sampai saat ini.
15. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2015 yang telah bersama-sama menempuh pendidikan.

Disamping itu penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Klaten, 6Februari2019
Hormat Saya,

Annisa Ayu Lini Sholaikhah
NIM 15820072

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)

ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
------	---------	---------------

عَلَّة	Ditulis	'illah
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهليّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>

قول	Ditulis	<i>Qaul</i>
-----	---------	-------------

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْتَشْكُرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

الْفُرُوضُ ذَوِي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السَّنَةُ أَهْل	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
TRANSLITERASI.....	xi
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kerangka Teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Tujuan Penilaian Kinerja.....	13
c. Indikator Kinerja	15
d. Kinerja dalam Perspektif Islam	16
2. Rotasi Kerja.....	17
a. Pengertian Rotasi Kerja.....	17
b. Indikator Rotasi Kerja	19
c. Rotasi Kerja dalam Perspektif Islam	20
d. Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja.....	21

3. Stres Kerja	22
a. Pengertian Stres Kerja	22
b. Pendekatan Stres Kerja.....	22
c. Indikator Stres Kerja.....	23
d. Stres Kerja dalam Perspektif Islam	24
e. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja	26
4. Insentif.....	27
a. Pengertian Insentif.....	27
b. Tujuan Insentif.....	29
c. Indikator Insentif	29
d. Insentif dalam Perspektif Islam	25
e. Hubungan Insentif dengan Kinerja.....	30
5. Kepuasan Kerja	32
a. Pengertian Kepuasan Kerja	32
b. Indikator Kepuasan Kerja.....	35
c. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam.....	36
B. Kerangka Berfikir	38
C. Telaah Pustaka	39
D. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	49
1. Jenis Penelitian.....	49
2. Sumber Data Penelitian.....	49
B. Populasi dan Sampel	49
1. Populasi	49
2. Sampel.....	50
C. Metode Pengumpulan Data.....	50
1. Angket (Kuesioner)	50
2. Wawancara	50
D. Instrumen Penelitian	51
E. Variabel Penelitian.....	52
1. Variabel Independen	52
2. Variabel Dependen.....	52
3. Variabel <i>Intervening</i>	53
F. Definisi Operasional	53
G. Kisi-Kisi Instrumen.....	54
H. Teknik Analisis Data.....	55
1. Analisis Deskriptif.....	56
2. Uji Instrumen.....	56
a. Uji Validitas.....	56
b. Uji Reliabilitas.....	57
3. Uji Asumsi Klasik	57

a. Uji Normalitas	57
b. Uji Multikolinearitas	58
c. Uji Heteroskedastisitas	58
4. Uji Analisis Jalur	59
a. Analisis Regresi Pengaruh Langsung	59
b. Analisis Regresi Pengaruh Tidak Langsung	59
c. Analisis Variabel Pemediasi	60
5. Uji Hipotesis	60
a. Koefisien Determinasi (R^2)	60
b. Uji F (Stimultan)	61
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	62
1. Tempat dan Waktu Penelitian	62
B. Analisis Deskriptif Responden	62
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	66
1. Uji Validitas	66
2. Uji Reliabilitas	68
D. Analisis Data	69
1. Uji Asumsi Klasik	69
a. Uji Normalitas	69
b. Uji Multikolinearitas	71
c. Uji Heteroskedastisitas	72
E. Uji Hipotesis	73
1. Koefisien Determinasi (R^2)	73
2. Uji F (Stimultan)	75
3. Analisis Jalur	76
a. Pengaruh Langsung	77
b. Pengaruh Tidak Langsung	78
F. Pembahasan	80
1. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta	80
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta	81
3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta	83
4. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta	84

5. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta	86
6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta	87
7. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta	89
8. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Bank Muamalat KC Yogyakarta.....	90
9. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Bank Muamalat KC Yogyakarta.....	92
10. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Bank Muamalat KC Yogyakarta.....	94
BAB V PENUTUP	96
1. Kesimpulan	96
2. Keterbatasan Penelitian.....	97
3. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peningkatan Kinerja Keuangan Bank Muamalat	2
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	39
Tabel 3.1 Skala Instrumen Penelitian.....	51
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Rotasi Kerja.....	54
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja	55
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Insentif	55
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja	55
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja.....	55
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1	69
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2	70
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikoleniaritas Persamaan 1	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikoleniaritas Persamaan 2	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan 1	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan 2	73
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi Persamaan 1	74
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi Persamaan 2	74
Tabel 4.11 Uji F Persamaan 1	75
Tabel 4.12 Uji F Persamaan 2	76
Tabel 4.13 Analisis Jalur Pengaruh Langsung	77
Tabel 4.14 Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung.....	78

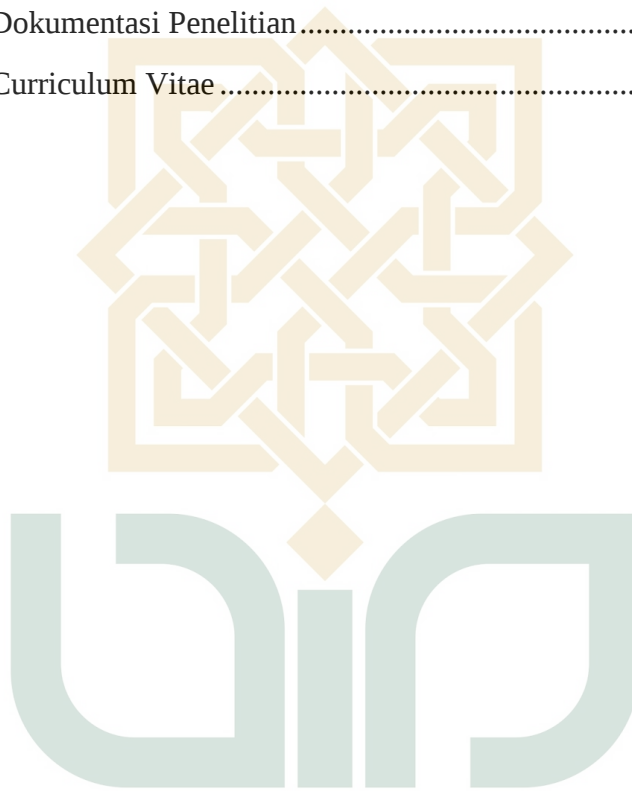
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.....	63
Gambar 4.2 Umur Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta	64
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta	65
Gambar 4.4 Masa Kerja Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan	i
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	iii
Lampiran 3 Pertanyaan Wawancara.....	viii
Lampiran 4 Hasil Olah Data Ms. Excel	ix
Lampiran 5 Output Hasil SPSS 21.00.....	xvi
Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian	xxviii
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	xxix
Lampiran 8 Curriculum Vitae	xxx



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja, stres kerja, dan insentif secara langsung maupun tidak langsung (melalui variabel pemediasi) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta yang pernah dirotasi, dimana teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan 40 sampel responden. Selain itu, wawancara juga dilakukan untuk mendukung data. Metode analisis data dalam penelitian ini uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis jalur dengan SPSS 21.00. Dari pengujian rotasi kerja, stres kerja, insentif tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja tetapi kepuasan berpengaruh terhadap kinerja. Rotasi kerja dan insentif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tetapi stres kerja tidak berpengaruh. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. namun demikian, kepuasan tidak mampu memediasi rotasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: Rotasi Kerja, Stres Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The aim of this research is to find out the influences of job rotation, job stress and incentive either directly or indirectly (through intervening variable), towards employee's performance at Muamalat Banking Branch of Yogyakarta, wherein its technique of sample are using saturation sampling, with requirement that employees who have been rotated in. Thus, this research are using 40 sample of responden. Furthermore, interviews were conducted to sustain the data. Analysis method of data in this research is valydity test, reability test, classic assumption test and route analytsis by SPSS 21.00. From testing of job rotation, job stress, insentive were not effected directly towards the performance, while satisfication was influencing towards performance. Job rotation and incentive were effected directly toward the pleasure of employee's performance, while stress was not. Pleasure of work enable to mediate the effect of incentive to employee's performance, but nonetheles, the job pleasure couldn't mediate job rotation and stress towards performance.

Key Word: Job rotation, job stress, incentive, job pleasure and employee's Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia mengalami kemajuan yang sangat pesat. Dengan sistem perbankan berdasarkan hukum Islam (syariah). Telah diberlakukannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, maka perbankan syariah memiliki landasan hukum untuk semakin mendorong pertumbuhannya.

Bank Muamalat Indonesia adalah bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya. Didirikan pada tahun (1991), yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. Mulai beroperasi tahun 1992 yang didukung oleh cendekiawan Muslim dan pengusaha, serta masyarakat luas. Pada tahun 1994, telah menjadi bank devisa. Dengan menggunakan akad sesuai dengan syariat Islam¹.

Berbagai penghargaan telah didapatkan oleh Bank Muamalat Indonesia atas prestasinya selama di perindustrian perbankan syariah. Salah satunya adalah perolehan predikat sebagai bank syariah terbaik di Indonesia dari majalah Global Finance. Global Finance merupakan majalah finansial terkemuka yang berbasis di New York, Amerika Serikat.

¹ https://id.m.wikipedia.org/wiki/Bank_Muamalat_Indonesia. Diakses tanggal 22 November 2018. Pukul 14.30 WIB.

Peroleh predikat bank syariah terbaik merupakan penghargaan kedelapan yang diperoleh Bank Muamalat Indonesia²

Prestasi yang diperoleh Bank Muamalat tentu tak luput dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat menjadi penentu berhasil atau tidaknya kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan.

Tabel 1.1 Peningkatan Kinerja Keuangan Bank Muamalat Pada Tahun 2016-2017

Akun	2016	2017
Total Aset	55.786	61.697
Pembiayaan	40,010	41.288
DPK	41,920	48,687

*Sumber: Laporan Keuangan Bank Muamalat

Berdasarkan data di atas dapat kita lihat bahwa Bank Muamalat tahun 2016 – 2017 mengalami peningkatan. Berbicara mengenai kegiatan operasional dalam sebuah perbankan, dapat dilihat melalui kinerja karyawan selaku sumber daya manusia yang kompeten. Kinerja karyawan baik apabila ada rasa kepuasan dalam diri karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu rotasi kerja, stres kerja, insentif dan faktor lainnya.

Rotasi pekerjaan merupakan salah satu pilihan bagi organisasi agar karyawannya dapat menyesuaikan dengan perubahan kondisi kerja (Mourdoukoutas, 2004). Rotasi pekerjaan berarti karyawan melakukan

² <https://www.bankmuamalat.co.id/berita/bank-muamalat-memperoleh-predikat-bank-syariah-terbaik-di-Indonesia>. Diakses tanggal 22 November 2018. Pukul 14.44 WIB

pekerjaan yang tidak biasanya mereka lakukan, mendorong adanya penambahan kemampuan dan perilaku dari karyawan lama serta untuk orientasi dan penempatan karyawan baru. Rotasi pekerjaan suatu proses memindahkan karyawan dari satu bidang pekerjaan khusus ke bidang lainnya. Karyawan dilatih dan diberikan kesempatan untuk melakukan dua pekerjaan atau lebih dalam sistem rotasi.

Dengan rotasi pekerjaan, manajer yakin dapat menstimulasi kemauan karyawan untuk memiliki perspektif luas dalam sistem perbankan. Hal tersebut diharapkan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dengan adanya rotasi kerja dapat mendorong kompetensi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tunggal Triwardhana, dkk (2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember menunjukkan bahwa variabel rotasi pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yusqi Mahfud (2014) yang berjudul Pengaruh Rotasi Pekerjaan, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan di SKPD Kabupaten Wonosobo) menunjukkan hasil bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara psikis dan fisik, yang akan mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja mempunyai potensi untuk mengganggu ataupun mendorong pelaksanaan kerja, tetapi tergantung dari seberapa tingkat stres tersebut. Stres yang terlalu besar dapat mengganggu serta mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, terutama pada pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan Eka Nur Indahsari (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Pemberian Reward dan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus pada PT Bank BNI Syariah Yogyakarta) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, yaitu ketika karyawan mengalami peningkatan stres maka akan berdampak pada berkurangnya produktivitas kerja karyawan.

Dalam perusahaan untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di perusahaan dengan cara pemberian imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah karyawan lakukan. Apabila seseorang yang telah bekerja melampaui target, karyawan mendapatkan imbalan dari hasil kinerja yang telah dicapai.

Karyawan dengan kinerja yang baik dan mampu melampaui target mendapatkan penghasilan lebih tinggi sesuai dengan kinerjanya.

Insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual (Dessler, 2009). Sedangkan menurut Rivai (2004) insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Begitu juga menurut Mangkunegara (2002), insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Salah satu faktor keberhasilan yang tidak terlihat secara nyata dari pelaksanaan rotasi pekerjaan, stres kerja dan insentif yang efektif namun bisa dirasakan oleh para karyawan adalah adanya perasaan puas dalam diri karyawan. Kepuasan kerja terjadi apabila karyawan merasa keinginannya telah terpenuhi sehingga dengan adanya perasaan tersebut akan berdampak positif pada sikap atau perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya rotasi pekerjaan, stres kerja dan insentif diharapkan akan memperlancar kinerja karyawan sehingga penyelesaian tugas sesuai tanggungjawab dan mampu memenuhi keinginan masyarakat.

Pada masa yang akan datang untuk menghadapi permasalahan meningkatnya persaingan dalam perindustrian perbankan syariah, maka

Bank Muamalat diharuskan untuk mengelola sumber daya manusia yang cakap, yaitu yang mampu bekerja sesuai tanggungjawab dan memiliki kompetensi daya saing guna mendorong pertumbuhan perbankan tersebut.

Salah satu kantor cabang yang turut berkontribusi atas berbagai prestasi yang diperoleh Bank Muamalat yakni Bank Muamalat KC Yogyakarta. Di Bank Muamalat KC Yogyakarta terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan terhadap salah satu karyawan, Rakyen Danurdara selaku relationship manager funding pada tanggal 10 Januari 2018 pukul 14.30 WIB di Bank Muamalat KC Yogyakarta beberapa hal yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

“Beberapa karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta terutama di bagian *frontliner* dan marketing untuk jenjang karier yang baik, maka harus dirotasi. Rotasi kerja dilakukan berdasarkan waktu, kinerja, dan prestasi yang dimiliki masing-masing individu. Rotasi kerja diperlukan untuk jenjang karir karyawan yang lebih baik. Tetapi terkadang rotasi kerja tidak dijalankan sesuai waktu dikarenakan beberapa faktor, misalnya kondisi karyawan yang pas (dalam artian cukup pada posisi masing-masing), faktor posisi karyawan di setiap kantor (kantor cabang, kantor cabang pembantu ataupun kantor kas) yang sudah hafal dengan kondisi nasabah. Ada beberapa masalah atau *complain* dari nasabah mengenai pelayanan *frontliner* ataupun marketing. Faktor yang mendasari biasanya dari stres karyawan. Stres karyawan yang berdampak terhadap nasabah dikarenakan

masalah luar (internal individu) misalnya masalah keluarga. Bank Muamalat KC Yogyakarta memberikan bonus atau insentif kepada karyawan yang bekerja dengan baik berdasarkan beberapa kriteria tertentu. Tetapi untuk *frontliner*, ada insentif tetapi tidak signifikan.

Rakyan Danurdara juga menambahkan, “Bank Muamalat KC Yogyakarta merupakan kantor cabang Bank Muamalat yang memiliki keterikatan antara karyawan terhadap bank (kepuasan karyawan) yang paling tinggi se-Indonesia berdasarkan pengukuran *engagement* dari pusat”

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
2. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
3. Bagaimana insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?

4. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
5. Bagaimana rotasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
6. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
7. Bagaimana insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
8. Bagaimana rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
9. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
10. Bagaimana insentif berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna menjawab berbagai isu terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.

3. Untuk menjelaskan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta
5. Untuk menjelaskan pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta
6. Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta
7. Untuk menjelaskan pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta
8. Untuk menjelaskan pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
9. Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
10. Untuk menjelaskan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian berikutnya berkaitan dengan kinerja karyawan serta

bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ekonomi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Bank, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta.
- b. Bagi peneliti, bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia serta mampu menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima (5) bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum dari penelitian ini, pada bab ini menggambarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika dari penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yakni mengenai teori kinerja, rotasi kerja, stres kerja, insentif, dan kepuasan kerja. Teori yang digunakan pada bab ini berasal dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, skripsi, dan juga internet. Selain itu pada bab ini juga terdapat kerangka berpikir, tinjauan pustaka yang dijadikan acuan dan pembeda dari penelitian terdahulu dan

hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap penelitian ini.

BAB METODE PENELITIAN

III Bab ini berisi tentang metodologi penelitian. Bab ini menjelaskan tentang jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, dan teknik analisis data.

BAB ANALISIS DAN PEMBAHASAN

IV Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian berupa karakteristik pembahasan, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi, analisis deskriptif, dan analisis hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir yang memuat kesimpulan, sekaligus jawaban dari pokok masalah yang diangkat dalam penelitian serta terdapat keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan ditutup dengan saran-saran yang ditujukan kepada peneliti yang berkepentingan dan pada pihak Bank Muamalat KC Yogyakarta.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh secara langsung antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta.
2. Tidak terdapat pengaruh secara langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta.
3. Tidak terdapat pengaruh secara langsung antara insentif terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta.
4. Terdapat pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta.
5. Terdapat pengaruh secara langsung antara rotasi kerja terhadap kepuasan karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta.
6. Tidak terdapat pengaruh secara langsung antara stres kerja terhadap kepuasan karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta.
7. Terdapat pengaruh secara langsung antara insentif terhadap kepuasan karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta.
8. Tidak terdapat pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel *intervening* di Bank Muamalat KC Yogyakarta.

9. Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel *intervening* di Bank Muamalat KC Yogyakarta.
10. Terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel *intervening* di Bank Muamalat KC Yogyakarta.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan sampel dari 40 responden karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta, diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak dan obyek yang lebih luas.
2. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel dan terdapat satu variabel *intervening* dimana ketiga variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap variabel dependen.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bank perlu menerapkan rotasi kerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Dengan adanya rotasi kerja secara kontinu dan sesuai waktu yang telah ditentukan, diharapkan karyawan lebih meningkatkan

kinerja dan juga karyawan lebih cakap dan terampil tidak hanya dalam satu bidang pekerjaan, melainkan beberapa bidang pekerjaan. Tentu saja secara tidak langsung bank telah memberi kesempatan para karyawan untuk lebih maju.

2. Bank diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dengan cara memberikan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, yaitu pemberian insentif.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel independen berdasarkan isu-isu yang tengah terjadi, sehingga diharapkan ada keterbaharuan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ardana, I Komang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bernadin, H. John & Joice E, A. Russel. 2002. *Human Resource Management*. Mc Graw-Hill, Inc.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM: buku I*. Jakarta: Indeks
- Ghoffar, M. Abdul., dkk. (2004). *Tafsir Ibnu Katsir*. Bogor: Pustaka Imam Asy- Syafi'i.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: sBP Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Roziqin, Muhammad Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Avverroes Press
- Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sekaran, Uma. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 2 Edisi Ke-4. Diterjemahkan oleh: Kwan Men Yon. Jakarta: Salemba Empat.

Sinambela, Litjan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

Mahfud, Yusqi. Pengaruh Rotasi Pekerjaan, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening.

Mourdoukoutas Panos. (2004). "Job Rotation and Public Policy : Theory with Applications to Japan and The USA" *International Journal of Manpower*, Vol.15

Shelvia Putri Andini .(2017). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 4 No. 1- Februari 2017.

Taufikur Rahman dan Siti Solikhah. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Jurnal Muqtasid, Volume 7 Nomor 2 Desember 2016.

Tunggal Triwardhana, dkk. 2014. Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember. Artikel Ilmiah Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jember.

Kaymaz, Kurtulus. 2010. *The Effect of Job Rotation Practices on Motivation: A research on Managers in the Automotive Organizations. Business and Economics Research Journal*. Volume 1. Number 3. PP.69-85.

Skripsi:

Diviani, Gracetiara Mera. (2015). *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Indahsari, Eka Nur.(2017). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Pemberian Reward dan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT Bank BNI Syariah Yogyakarta)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Sunan Kalijaga.

Nurlatifah. 2009. *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Adab (Program Studi Ilmu Perpustakaan Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Secio, Dani Fuad Novian. (2017). *Pengaruh Manajemen Konflik, Jejaring Sosial, Insentif, Stres Kerja, Budaya Organisasi, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCP Kaliurang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Sunan Kalijaga.

Lainnya:

Bank Muamalat. *Bank Muamalat Memperoleh Predikat Bank Syariah Terbaik di Indonesia*. <https://www.bankmuamalat.co.id/berita/bank-muamalat-memperoleh-predikat-bank-syariah-terbaik-di-Indonesia>. Diakses tanggal 22 November 2018. Pukul 14.44 WIB

Wikipedia. *Bank Muamalat Indonesia*. https://id.m.wikipedia.org/wiki/Bank_Muamalat_Indonesia. Diakses tanggal 22 November 2018. Pukul 14.30 WIB.

LAMPIRAN 1

Terjemahan

No	Halaman	Nama Surat dan Ayat	Terjemahan
1	15	QS Al Baqarah [2]: 172	<i>“Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezeki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah”</i>
2	17	QS Al-Qashas [28]: 26	<i>“Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”</i>
3	20	QS Yusuf [12]: 87	<i>“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir.”</i>
4	21	QS Ash-Sharh [94]: 5	<i>“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”</i>
5	25	QS An-Najm [53]: 39	<i>“ dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”</i>
6	33	QS At-Taubah: 105	<i>“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”</i>
	33	QS Al-Maidah: 8	<i>“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu</i>

			<i>lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang telah kamu kerjakan”</i>
--	--	--	---



LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH ROTASI KERJA, STRES KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)

Assalamualaikum Wr.Wb

Karyawan Bank Syariah yang terhormat, sehubungan dengan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening*” dengan ini saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya.

Perlu saya sampaikan bahwasannya jawaban yang bapak/ibu/saudara berikan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian saya dan akan memberikan banyak manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Penyusun,

Annisa Ayu Lini S

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: Mohon memberi tanda (X) pada identitas responden di bawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Nama (boleh dengan inisial) :.....
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. < 20 tahun
 - b. 20-30 tahun
 - c. 31-40 tahun
 - d. > 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. Jenjang D3
 - b. Jenjang S1
 - c. Jenjang S2
 - d. Lain-lain
5. Masa Kerja :
 - a. < 5 tahun
 - b. 6-10 tahun
 - c. 11-20 tahun
 - d. > 21 tahun

B. PETUNJUK PEKERJAAN

Dimohon bapak/ibu/saudara menjawab seluruh pertanyaan dalam kuesioner di bawah ini. Jawaban tersebut tidak mengandung nilai benar/salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pertanyaan. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas diri akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti.

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang telah tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju

TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Rotasi Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan			
	Rotasi Kerja	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak merasa jenuh karena pekerjaan tidak monoton.				
2.	Dengan rotasi pekerjaan yang diberikan oleh Bank Muamalat membuat saya menguasai lebih dari satu jenis pekerjaan.				
3.	Rotasi kerja membuat saya memiliki kesempatan untuk lebih maju dalam Bank Muamalat ini.				
4.	Dengan rotasi pekerjaan ini, saya semakin giat bekerja dalam Bank Muamalat ini.				
5.	Saya merasa bahwa kebijakan-kebijakan rotasi diberbagai posisi yang dilakukan Bank Muamalat telah sesuai.				
6.	Setelah adanya rotasi pekerjaan, saya dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru.				

2. Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan			
	Stres Kerja	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu mengatur walaupun diberi banyak tugas pada saat bersamaan.				
2.	Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan.				
3.	Dengan adanya batasan waktu (<i>deadline</i>), saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa terdesak.				
4.	Saya merasa frustrasi dengan rutinitas yang ada di perusahaan				
5.	Dengan gaji yang diberikan Bank Muamalat cukup untuk memenuhi				

	kebutuhan hidup saya dan keluarga				
6.	Saya sering lelah dan jatuh sakit karena terlalu keras bekerja				

3. Variabel Insentif

No	Pernyataan	Tanggapan			
	Intensif	SS	S	TS	STS
1.	Saya menerima insentif sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan				
2.	Saya menerima insentif karena produktivitas saya melebihi jumlah yang telah ditetapkan				
3.	Saya menerima insentif karena menyelesaikan pekerjaan lebih awal				
4.	Saya mengetahui secara jelas kapan waktu pemberian insentif				
5.	Saya menerima insentif karena menyelesaikan pekerjaan lebih banyak				
6.	Semakin lama saya bekerja dan berproses di Bank Muamalat, saya menerima intensif yang sesuai.				

4. Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan			
	Kepuasan Kerja	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa puas karena dapat menyelesaikan tugas dengan baik.				
2.	Saya tergolong karyawan yang selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karier				
3.	Penghargaan yang saya dapat atas prestasi kerja yang saya capai memberikan kepuasan tersendiri.				
4.	Saya puas karena menerima gaji				

	sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab.				
5.	Tugas yang diberikan pada saya sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya.				
6.	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.				

5. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan			
	Kinerja Karyawan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah diberikan kepada saya dan kadang lebih dari yang telah ditentukan.				
3.	Saya melaksanakan pekerjaan tepat waktu tanpa ada kesalahan.				
4.	Saya menggunakan sumber daya dengan sebaik-baiknya untuk menunjang pekerjaan saya.				
5.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab				
6.	Saya mampu menjaga diri dalam bekerja dan selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja dan atasan/bawahan.				

LAMPIRAN 3

PERTANYAAN WAWANCARA

1. Bagaimana kriteria merotasi karyawan?
2. Ketika terjadi rotasi kerja, apakah karyawan langsung diharuskan bisa melakukan pekerjaan yang baru atau diberi jangka waktu, misal satu minggu untuk masa percobaan?
3. Bagaimana tingkat stress kerja karyawan dengan pekerjaan yang ia laksanakan ?
4. Selain gaji tetap dan tunjangan, apakah ada insentif di Bank Muamalat ?
5. Apakah mereka puas dengan output yang dihasilkan dengan besaran insentif yang diterima?
6. Apakah setiap karyawan selalu puas dalam bekerja sesuai dengan pekerjaannya?
7. Bagaimana Bank Muamalat mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan?
8. Penilaian kinerja karyawan dalam Bank Muamalat biasanya diukur atau dinilai berdasarkan faktor apa saja?

LAMPIRAN 4

Hasil Olah Data Ms. Excel

1. Data Responden

Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
Laki-laki	20-30 tahun	Jenjang S1	6-10 tahun
Laki-laki	20-30 tahun	Lain-lain	<5 tahun
Perempuan	<20 tahun	Lain-lain	<5 tahun
Perempuan	20-30 tahun	Jenjang S1	6-10 tahun
Laki-laki	31-40 tahun	Jenjang S1	6-10 tahun
Laki-laki	20-30 tahun	Jenjang S1	6-10 tahun
Laki-laki	20-30 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Laki-laki	20-30 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Laki-laki	20-30 tahun	Jenjang D3	<5 tahun
Perempuan	20-30 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Perempuan	20-30 tahun	Jenjang D3	<5 tahun
Perempuan	<20 tahun	Lain-lain	<5 tahun
Perempuan	20-30 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Perempuan	20-30 tahun	Jenjang S1	6-10 tahun
Perempuan	20-30 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Perempuan	20-30 tahun	Lain-lain	<5 tahun
Laki-laki	31-40 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Laki-laki	31-40 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Laki-laki	31-40 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Laki-laki	31-40 tahun	Jenjang S1	11-20 tahun
Perempuan	31-40 tahun	Jenjang S1	11-20 tahun
Laki-laki	20-30 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Perempuan	31-40 tahun	Jenjang S1	6-10 tahun
Laki-laki	31-40 tahun	Jenjang S1	11-20 tahun
Laki-laki	31-40 tahun	Jenjang S1	11-20 tahun
Laki-laki	>40 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Perempuan	20-30 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Perempuan	31-40 tahun	Jenjang S1	6-10 tahun
Laki-laki	31-40 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Perempuan	20-30 tahun	Jenjang S1	6-10 tahun
Perempuan	>40 tahun	Jenjang S1	11-20 tahun
Laki-laki	31-40 tahun	Jenjang S1	6-10 tahun

Laki-laki	20-30 tahun	Jenjang S1	6-10 tahun
Perempuan	20-30 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Perempuan	31-40 tahun	Jenjang S1	11-20 tahun
Perempuan	20-30 tahun	Jenjang S1	<5 tahun
Perempuan	20-30 tahun	Jenjang S1	6-10 tahun
Laki-laki	31-40 tahun	Jenjang S1	6-10 tahun
Laki-laki	20-30 tahun	Jenjang S1	6-10 tahun
Perempuan	20-30 tahun	Jenjang S1	<5 tahun

1. Rotasi Kerja

ROTASI KERJA (X_1)							
No	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$	TOTAL
1	3	3	4	3	3	3	19
2	2	3	3	3	3	3	17
3	4	4	4	4	3	4	23
4	2	2	3	3	3	2	15
5	2	3	3	3	2	3	16
6	2	3	3	3	3	3	17
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	3	3	3	3	18
10	2	3	4	4	3	3	19
11	2	3	3	3	3	3	17
12	3	4	4	3	4	4	22
13	3	3	3	3	3	4	19
14	3	3	3	3	3	2	17
15	2	3	3	3	3	3	17
16	3	4	4	3	3	4	21
17	3	4	4	4	3	4	22
18	3	4	4	3	3	2	19
19	4	4	3	3	3	3	20
20	3	3	4	3	3	3	19
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	2	3	3	3	3	3	17
24	3	4	3	3	3	3	19
25	3	3	3	3	3	3	18
26	4	3	3	3	3	3	19
27	3	4	4	4	4	4	23

28	4	3	3	3	3	3	19
29	3	3	3	3	3	4	19
30	3	3	3	3	3	3	18
31	3	3	3	3	3	3	18
32	3	4	3	3	3	3	19
33	2	3	2	3	3	3	16
34	4	4	4	4	4	4	24
35	3	3	3	3	3	3	18
36	3	3	3	3	3	3	18
37	2	2	2	2	2	2	12
38	3	3	3	3	3	3	18
39	3	3	3	3	3	3	18
40	3	4	4	3	3	4	21

2. Stres Kerja

STRES KERJA (X ₂)							
No	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	TOTAL
1	4	3	4	3	3	3	20
2	3	3	3	3	3	2	17
3	3	2	2	1	2	1	11
4	4	3	2	2	4	2	17
5	4	2	4	2	3	2	17
6	2	2	3	2	3	2	14
7	3	2	3	3	3	2	16
8	3	2	3	2	3	1	14
9	3	2	3	2	3	2	15
10	3	2	3	2	3	2	15
11	3	3	3	3	3	3	18
12	4	3	3	2	4	3	19
13	3	2	4	2	4	2	17
14	2	2	3	2	3	2	14
15	4	2	3	2	4	2	17
16	3	2	3	2	3	2	15
17	3	3	3	2	3	2	16
18	3	2	3	2	3	2	15
19	4	3	4	3	2	2	18
20	3	2	3	1	3	1	13
21	3	3	3	2	3	3	17

22	4	2	4	2	3	2	17
23	3	2	3	2	3	2	15
24	3	3	3	2	3	2	16
25	3	3	3	2	3	2	16
26	4	2	4	2	4	2	18
27	4	3	4	2	4	2	19
28	3	2	3	1	2	2	13
29	3	2	3	2	3	2	15
30	3	2	3	2	3	2	15
31	3	2	3	1	3	1	13
32	3	2	3	2	2	2	14
33	4	2	4	2	4	2	18
34	2	2	3	2	3	1	13
35	3	2	3	1	3	1	13
36	3	2	2	2	3	3	15
37	3	2	3	1	3	1	13
38	3	2	3	2	3	3	16
39	4	2	3	3	4	2	18
40	3	2	3	2	3	2	15

3. Insentif

INSENTIF (X_3)							
No	$X_{3.1}$	$X_{3.2}$	$X_{3.3}$	$X_{3.4}$	$X_{3.5}$	$X_{3.6}$	TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	12
2	4	4	3	3	3	3	20
3	4	3	3	3	2	2	17
4	3	2	2	4	2	3	16
5	2	2	2	3	2	2	13
6	2	2	2	2	2	3	13
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	2	2	16
9	3	2	2	2	2	2	13
10	3	3	2	3	2	3	16
11	3	3	3	3	3	3	18
12	4	4	4	4	3	4	23
13	3	2	2	3	2	2	14
14	3	2	2	3	2	3	15
15	3	3	2	3	3	3	17
16	2	2	2	3	2	2	13

17	3	3	3	3	2	2	16
18	3	2	2	3	2	3	15
19	3	3	3	3	2	3	17
20	3	1	2	4	4	2	16
21	3	3	3	3	3	3	18
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	2	2	3	3	2	15
24	3	2	2	3	2	3	15
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	2	3	2	3	16
28	3	3	2	3	2	2	15
29	3	4	3	2	3	3	18
30	3	2	2	3	2	2	14
31	2	2	2	3	2	2	13
32	2	3	2	2	2	2	13
33	3	2	2	3	2	2	14
34	3	2	2	3	2	3	15
35	3	3	3	3	3	3	18
36	3	3	3	3	3	3	18
37	3	3	3	3	3	3	18
38	3	3	3	3	3	3	18
39	2	2	2	2	2	2	12
40	2	2	2	3	2	2	13

4. Kepuasan Kerja

KEPUASAN KERJA (Z)							
No	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄	Z ₅	Z ₆	TOTAL
1	4	2	4	3	3	3	19
2	3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	2	4	3	3	4	20
5	3	3	3	3	3	3	18
6	3	3	3	3	3	3	18
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	3	3	2	3	17
10	4	4	4	4	3	3	22
11	3	3	3	3	3	3	18

12	4	4	4	4	4	4	24
13	2	2	2	3	3	3	15
14	3	2	2	3	2	3	15
15	3	3	3	2	3	3	17
16	3	3	3	3	3	3	18
17	4	3	4	4	4	3	22
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	3	3	3	3	3	19
20	4	3	3	3	3	4	20
21	3	3	3	4	3	3	19
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	2	3	4	2	2	16
24	3	3	3	3	3	3	18
25	3	3	3	3	3	3	18
26	4	3	4	3	4	4	22
27	3	3	3	3	3	3	18
28	3	3	3	2	3	3	17
29	4	3	3	3	3	4	20
30	3	2	3	3	3	3	17
31	3	3	2	2	3	3	16
32	3	3	2	2	3	4	17
33	3	3	3	3	3	3	18
34	4	4	4	3	3	3	21
35	3	3	3	3	3	3	18
36	3	3	3	3	3	3	18
37	3	3	3	3	3	3	18
38	3	3	3	3	3	3	18
39	3	3	3	3	3	3	18
40	3	3	3	3	3	3	18

5. Kinerja

KINERJA (Y)							
No	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	TOTAL
1	4	3	3	4	4	4	22
2	3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	3	3	4	4	22
5	3	3	2	3	3	3	17
6	3	3	2	3	3	3	17

7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	3	3	3	3	4	19
11	3	3	3	3	3	3	18
12	4	4	3	4	4	4	23
13	3	2	2	3	3	3	16
14	3	2	2	3	3	3	16
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	3	3	3	3	18
17	3	3	3	3	3	4	19
18	3	2	3	3	3	3	17
19	4	4	4	4	4	4	24
20	3	3	2	3	4	4	19
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	3	3	3	3	3	18
24	3	3	3	3	3	3	18
25	3	3	3	3	3	3	18
26	4	3	3	4	4	4	22
27	3	3	3	3	3	3	18
28	3	3	3	3	3	3	18
29	3	2	3	3	4	4	19
30	3	3	3	3	3	3	18
31	3	3	3	4	4	3	20
32	4	3	3	3	4	4	21
33	3	2	2	3	3	3	16
34	4	4	3	4	4	4	23
35	3	3	3	3	3	3	18
36	4	4	3	4	4	3	22
37	3	3	3	3	3	3	18
38	3	3	3	3	3	3	18
39	3	3	3	3	3	3	18
40	3	3	3	3	3	3	18

LAMPIRAN 5

Output Hasil SPSS 21.00

1. VALIDITAS

a. Rotasi Kerja

Correlations

		RK1	RK2	RK3	RK4	RK5	RK6	Rotasi Kerja
RK1	Pearson Correlation	1	,552**	,411**	,408**	,490**	,429**	,719**
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,009	,001	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
RK2	Pearson Correlation	,552**	1	,666**	,580**	,575**	,629**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
RK3	Pearson Correlation	,411**	,666**	1	,689**	,575**	,551**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
RK4	Pearson Correlation	,408**	,580**	,689**	1	,656**	,602**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
RK5	Pearson Correlation	,490**	,575**	,575**	,656**	1	,567**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
RK6	Pearson Correlation	,429**	,629**	,551**	,602**	,567**	1	,798**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Rotasi Kerja	Pearson Correlation	,719**	,847**	,810**	,800**	,786**	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

b. Stres Kerja

Correlations

		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	Stres Kerja
SK1	Pearson Correlation	1	,282	,441**	,246	,434**	,252	,708**
	Sig. (2-tailed)		,078	,004	,126	,005	,116	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
SK2	Pearson Correlation	,282	1	,069	,409**	,094	,420**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,078		,674	,009	,566	,007	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
SK3	Pearson Correlation	,441**	,069	1	,269	,228	,097	,554**
	Sig. (2-tailed)	,004	,674		,093	,157	,552	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
SK4	Pearson Correlation	,246	,409**	,269	1	,170	,561**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,126	,009	,093		,296	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
SK5	Pearson Correlation	,434**	,094	,228	,170	1	,171	,563**
	Sig. (2-tailed)	,005	,566	,157	,296		,291	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
SK6	Pearson Correlation	,252	,420**	,097	,561**	,171	1	,672**
	Sig. (2-tailed)	,116	,007	,552	,000	,291		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Stres Kerja	Pearson Correlation	,708**	,575**	,554**	,706**	,563**	,672**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

c. Insentif

Correlations

		IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	IN6	Insentif
IN1	Pearson Correlation	1	,567**	,620**	,541**	,457**	,522**	,802**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,003	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
IN2	Pearson Correlation	,567**	1	,798**	,090	,411**	,582**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,580	,008	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
IN3	Pearson Correlation	,620**	,798**	1	,336*	,606**	,594**	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,034	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
IN4	Pearson Correlation	,541**	,090	,336*	1	,418**	,369*	,566**
	Sig. (2-tailed)	,000	,580	,034		,007	,019	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
IN5	Pearson Correlation	,457**	,411**	,606**	,418**	1	,495**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,003	,008	,000	,007		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
IN6	Pearson Correlation	,522**	,582**	,594**	,369*	,495**	1	,784**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,019	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Insentif	Pearson Correlation	,802**	,786**	,880**	,566**	,740**	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

d. Kepuasan Kerja

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	Kepuasan Kerja
KK1	Pearson Correlation	1	,409**	,776**	,403**	,501**	,576**	,834**
	Sig. (2-tailed)		,009	,000	,010	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KK2	Pearson Correlation	,409**	1	,440**	,283	,542**	,344*	,689**
	Sig. (2-tailed)	,009		,005	,077	,000	,030	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KK3	Pearson Correlation	,776**	,440**	1	,574**	,582**	,319*	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,000	,000	,045	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KK4	Pearson Correlation	,403**	,283	,574**	1	,309	,052	,614**
	Sig. (2-tailed)	,010	,077	,000		,052	,750	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KK5	Pearson Correlation	,501**	,542**	,582**	,309	1	,593**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,052		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KK6	Pearson Correlation	,576**	,344*	,319*	,052	,593**	1	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000	,030	,045	,750	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,834**	,689**	,852**	,614**	,785**	,627**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

e. Kinerja

Correlations

		KJ1	KJ2	KJ3	KJ4	KJ5	KJ6	Kinerja Karyawan
KJ1	Pearson	1	,711**	,457**	,741**	,839**	,722**	,918**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,000	,000	,000	,000
KJ2	N	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson	,711**	1	,588**	,564**	,552**	,459**	,814**
	Correlation							
KJ3	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson	,457**	,588**	1	,470**	,341*	,341*	,662**
KJ4	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,002	,031	,031	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KJ5	Pearson	,741**	,564**	,470**	1	,734**	,483**	,811**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002		,000	,002	,000
KJ6	N	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson	,839**	,552**	,341*	,734**	1	,780**	,869**
	Correlation							
KJ5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,031	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson	,722**	,459**	,341*	,483**	,780**	1	,778**
KJ6	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,031	,002	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson	,918**	,814**	,662**	,811**	,869**	,778**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

2. RELIABILITAS

a. Rotasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,872	6

b. Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,697	6

c. Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,854	6

d. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	6

e. Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,891	6

3. UJI ASUMSI KLASIK

a. UJI NORMALITAS

Hasil Uji Normalitas Rotasi Kerja, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,60820856
Most Extreme Differences	Absolute	,158
	Positive	,158
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,998
Asymp. Sig. (2-tailed)		,272

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Normalitas Rotasi Kerja, Stres Kerja, Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,68135260
Most Extreme Differences	Absolute	,191
	Positive	,191
	Negative	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		1,207
Asymp. Sig. (2-tailed)		,108

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. UJI MULTIKOLENARIITAS

Hasil Uji Normalitas Rotasi Kerja, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,672	2,949		1,923	,062		
Rotasi Kerja	,378	,108	,431	3,490	,001	,952	1,050
Stres Kerja	-,009	,134	-,008	-,064	,950	,974	1,027
Insentif	,374	,103	,455	3,640	,001	,931	1,074

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Normalitas Rotasi Kerja, Stres Kerja, Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,119	3,284		,950	,349		
Rotasi Kerja	,264	,133	,286	1,984	,055	,711	1,406
Stres Kerja	,083	,142	,072	,582	,565	,974	1,027
Insentif	,099	,127	,114	,773	,445	,680	1,470
Kepuasan	,441	,177	,420	2,494	,018	,523	1,911

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Uji Heteroskedastisitas (Uji Park)

Hasil Uji Heteroskedastisitas Rotasi Kerja, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,671	7,530		-,355	,725
Ln timer	-,872	1,786	-,081	-,488	,628
Ln stress	,891	1,833	,081	,486	,630
Ln incentive	1,050	1,501	,117	,700	,488

a. Dependent Variable: Lneiu

Hasil Uji Heteroskedastisitas Rotasi Kerja, Stres Kerja, Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7,478	11,575		-,646	,522
Ln timer	,384	2,900	,025	,132	,895
Ln stress	3,147	2,626	,198	1,199	,239
Ln incentive	-2,225	2,486	-,173	-,895	,377
Ln satisfaction	1,245	3,973	,068	,313	,756

a. Dependent Variable: Lneii

4. UJI HIPOTESIS

a. KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi Rotasi Kerja, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	,477	,433	1,674

a. Predictors: (Constant), Insentif, Stres Kerja, Rotasi Kerja

Hasil Koefisien Determinasi Rotasi Kerja, Stres Kerja, Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 ^a	,481	,422	1,775

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Rotasi Kerja, Insentif

b. UJI F

**Hasil Uji F Rotasi Kerja, Stres Kerja dan Insentif Terhadap
Kepuasan Kerja**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,908	3	30,636	10,934	,000 ^b
	Residual	100,867	36	2,802		
	Total	192,775	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Stres Kerja, Rotasi Kerja

**Hasil Uji F Rotasi Kerja, Stres Kerja, Insentif dan Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,149	4	25,537	8,107	,000 ^b
	Residual	110,251	35	3,150		
	Total	212,400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Rotasi Kerja, Insentif

c. Uji T

**Hasil Uji F Rotasi Kerja, Stres Kerja dan Insentif Terhadap
Kepuasan Kerja**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	5,672	2,949	1,923	,062
	Rotasi Kerja	,378	,108	,431	,001
	Stres Kerja	-,009	,134	-,008	,950
	Insentif	,374	,103	,455	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Hasil Uji F Rotasi Kerja, Stres Kerja, Insentif dan Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	3,119	3,284	,950	,349
	Rotasi Kerja	,264	,133	,286	,055
	Stres Kerja	,083	,142	,072	,565
	Insentif	,099	,127	,114	,445
	Kepuasan Kerja	,441	,177	,420	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 6

Surat Keterangan Penelitian


Bank Muamalat

No. : 094 /BMI-JOG/II/2019

Yogyakarta, 06 Februari 2019
01 Jumadal Tsaniyah 1440 H

Kepada Yth :
Annisa Ayu Lini Sholaikhah
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta

Perihal : Keterangan Penelitian

Assalamu 'alaikum wr wb,

Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT, dan senantiasa dapat menjalankan aktivitas sehari-hari dengan baik. Amin.

Berikut ini kami menyampaikan bahwa telah dilakukan Penelitian Skripsi oleh mahasiswa UIN Yogyakarta dengan keterangan sebagai berikut :

Nama Mhs : **Annisa Ayu Lini Sholaikhah**
No. Mahasiswa : **15820072**
Program Studi : **Perbankan Syariah**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**
Judul Penelitian : **"Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"**

Demikian Surat Keterangan ini disampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum wr wb,

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK.
CABANG YOGYAKARTA

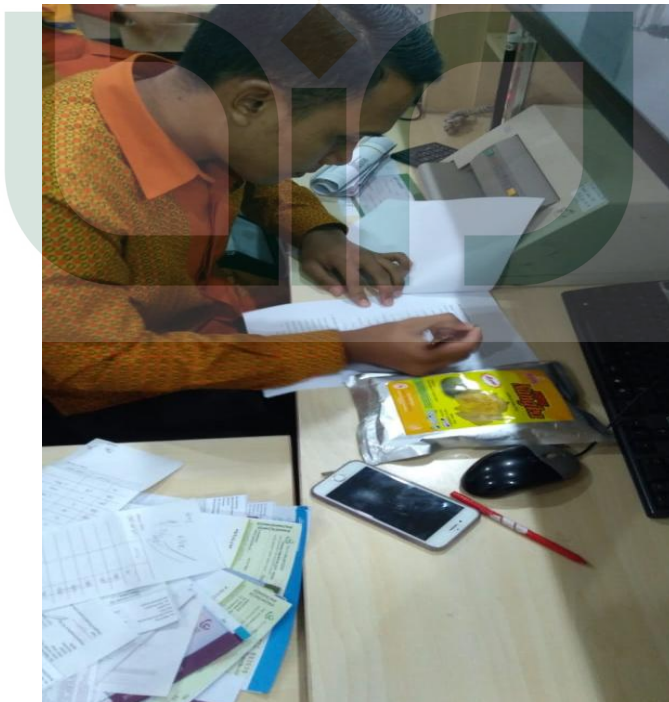
 **Bank Muamalat**
CABANG YOGYAKARTA

Deddy Setianto
Business Development Manager Funding

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk.
Cabang Yogyakarta
Jl. Margo Utomo No. 50
Yogyakarta 55232
T +62 (274) 544 416
F +62 (274) 589 995
W www.bankmuamalat.co.id

LAMPIRAN 7

DOKUMENTASI





LAMPIRAN 8

CURRICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama : Annisa Ayu Lini Sholaikhah
Tempat, tanggal lahir : Klaten, 26 Juni 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Perum Kalikotes Baru No. 155,
Kalikotes, Kalikotes, Klaten
Nomor Hp : 085728378373
e-mail : annisa.lini@gmail.com



Riwayat Pendidikan

2001 – 2003 : BA Aisyiyah Kalikotes 1
2003 – 2009 : SDN 2 Kalikotes
2009 – 2012 : SMPN 4 Klaten
2012 – 2015 : SMAN 3 Klaten
2015-2019 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Riwayat Organisasi

1. Wakil ketua Keluarga Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta – Klaten (KAMUSUKA KLATEN) periode 2016-2017
2. Staf Divisi Sosial Masyarakat Keluarga Mahasiswa Klaten Indonesia (KMKI) periode 2016-2017
3. Bendahara Keluarga Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta – Klaten (KAMUSUKA KLATEN) periode 2017-2018
4. Sekretaris Keluarga Mahasiswa Klaten Indonesia (KMKI) periode 2017-2018