

# **PENGARUH ROTASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI KOPERASI SARANA ANEKA JASA KLATEN**

**Endang Brotojoyo, Lukman Ahmad Imron, Achmad Choerudin**  
Manajemen, STIE AUB Surakarta, Jawa Tengah  
E-mail : brotojoyo.endang123@gmail.com

## **ABSTRACT**

*The aim this research is to analyze the effect of job rotation, job satisfaction and Work Discipline on work achievement employeess in Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten. Respondents in this research 100 people. Data analysis using multiple linear regression method. The results of the Mutiple regression linier method is function regresion proves that the independent variables work rotation have effect positively significant , job satisfaction variable also significant positively effect. Similarly, the variable discipline of work that also positively significant influence on Job Performance variables Discipline work is variable of the greatest influence on work performance. From the determination coefficient test resulted that the variation of Work Rotation, Job Satisfaction and Work Discipline have 40.8% influence on employment Prestation work in koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten, while 59.2% influenced by other independent variables*

**Keywords:** *Job Rotation, Job Satisfaction, Work Discipline and work achievement*

## **ABSTRAKS**

Penelitian Ini dimaksudkan untuk menganalisa pengaruh Rotasi kerja, kepuasan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Analisa data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil pengujian data dihasilkan fungsi regresi yang membuktikan bahwa variabel independen rotasi kerja berpengaruh positif signifikan, variabel kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan. Demikian pula dengan variabel disiplin kerja yang juga berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi kerja variabel Disiplin kerja merupakan variabel yang terbesar pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Dari uji koefisien determinasi dihasilkan bahwa variabel Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh 40,8% terhadap prestasi kerja pegawai Sarana Aneka Jasa Klaten, sedangkan 59,2% dipengaruhi oleh variabel independen lain

**Kata Kunci:** Rotasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan Prestasi kerja

## **PENDAHULUAN**

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber-sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya. Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencana mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau *man power* (SDM) merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan yang dimiliki setiap manusia (Hasibuan, 2001:244). Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya.

Manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Hal penting dalam sebuah perusahaan adalah mensosialisasikan para karyawannya ke dalam budaya perusahaan agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif. Pelatihan, karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karir karyawan, dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan efektif perusahaan perlu melakukan perputaran karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Rotasi Kerja).

Perputaran karyawan dapat dikategorikan sebagai bentuk pelatihan "*on the job*". Karyawan mengikuti pelatihan silang antar jenis pekerjaan. Pelatihan memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Tujuan rotasi kerja adalah memperluas pengalaman dan kemampuan, menghilangkan hambatan psikologis karyawan, mengurangi stress kerja dan rasa jenuh karyawan yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan prestasi kerja. Setelah pekerja ditempatkan dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Pengertian penilaian prestasi kerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau balas jasanya dinaikkan. Dengan penilaian prestasi kerja dapatlah diketahui prestasi kerja seorang karyawan dimana terdapat kelebihan - kelebihan maupun kekurangan - kekurangan yang dimilikinya.

Selain rotasi kerja hal yang penting untuk menentukan prestasi kerja seseorang adalah adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai. Disiplin kerja diperlukan agar pekerjaan selesai tepat pada waktunya. Disiplin kerja merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan kesadaran disiplin kerja yang tinggi, maka prestasi kerja seorang pegawai akan meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan yang di harapkan. Tingkat disiplin yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang baik harus diimbangi dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan memicu SDM semakin produktif sehingga koperasi juga perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai.

Koperasi merupakan salah satu bentuk badan usaha yang lebih mengutamakan kesejahteraan anggotanya. Koperasi yang bergerak dalam bidang syariah salah satunya adalah Koperasi Jasa Keuangan Syariah selanjutnya disebut KJKS adalah Koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah). Unit Jasa Keuangan Syariah selanjutnya disebut UJKS, adalah unit koperasi yang bergerak di bidang usaha pembiayaan, investasi dan simpanan dengan pola bagi hasil (syariah)

sebagai bagian dari kegiatan koperasi yang bersangkutan. Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten adalah koperasi syariah yang memiliki kegiatan Simpan pinjam dimana dalam tujuannya lebih mengedepankan kesejahteraan anggota dan juga pegawai koperasi tersebut

#### **PERUMUSAN MASALAH**

1. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten ?

#### **TUJUAN**

1. Untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap prestasi pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten
2. Untuk menganalisis pengaruhkepuasan kerja terhadap prestasi pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Prestasi Pegawai**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga factor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan (Hasibuan, 2002:94).

##### **Penilaian Prestasi Kerja**

Pada dasarnya kemampuan untuk berprestasi merupakan hal yang sangat individu, setiap individu akan memiliki kemampuan untuk berprestasi yang berbeda – beda sesuai dengan system nilai – nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Kualitas dan kemampuan seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik seseorang yang bersangkutan. Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawan. Seseorang dapat mencapai cita – cita tidaklah mudah, karena banyak hambatan dan tantangan yang harus dihadapi (Heidjrachman, 2001:121).

**Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja** yaitu : Pendidikan, Umur, Lingkungan Kerja, Kebijakan Perusahaan

### **Rotasi Kerja**

Rotasi kerja atau perputaran karyawan dapat di kategorikan sebagai bentuk pelatihan “ *on the job* “, yaitu karyawan mengikuti pelatihan silang antar jenis pekerjaan. Karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (Mangkuprawira, 2003:153). Biasanya di dahului dengan pelatihan. Pelatihan silang membantu perusahaan ketika lowongan, ketidakhadiran, penyusutan usaha, atau pengunduran diri terjadi. Perputaran karyawan menciptakan tantangan khusus untuk pengembangan sumber daya manusia. Rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan namun lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar para karyawan terhindar dari rasa jenuh atau produktifitas yang menurun.

Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan, mengembangkan motivasi, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja, mutu proses pekerjaan dan produktifitas serta efisiensi organisasi. Selain itu rotasi pekerjaan juga untuk memperluas pekerjaan dan tanggung jawab serta memberikan variasi yang lebih besar kepada karyawan yang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan lebih. Mereka memperoleh keahlian-keahlian, pengalaman, dan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Rotasi merupakan fenomena yang biasa terjadi di sebuah organisasi. pekerjaan melalui transfer yang menyamping dapat menguntungkan untuk menumbuhkan bakat – bakat baru (Thomson, 2002:53). Jenis Rotasi kerja : Mutasi, promosi, Demosi. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja: Pengetahuan, Ketrampilan, Pendidikan, Kepercayaan, Kemampuan, Kemampuan. Lingkungan. Pengalaman, Tujuan perusahaan

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan derajat dimana individu merasakan positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional ke tugas seseorang, seperti fisik dan kondisi-kondisi sosial di tempat kerja. Dalam konsep ini kepuasan kerja juga menunjukkan derajat tingkat harapan atas terpenuhinya kontrak psikologis seseorang. Kepuasan kerja akan lebih tinggi untuk orang yang menerima kontribusi seimbang dalam hubungan mereka dengan kemanfaatan organisasi. Kepuasan kerja juga seringkali dikaitkan dengan berbagai macam sikap yang dipunyai seorang pekerja. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawas, upah, kesempatan promosi, kondisi kerja, pengalaman kerja terhadap kecakapan, penilaian kerja yang sehat, hubungan sosial didalam pekerjaan, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap para pekerja.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

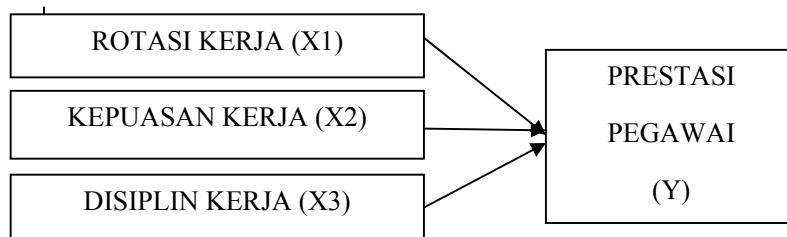
Kreitner dan Kinicki ( 2005;271) menyatakan bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa hal antara lain : Pemenuhan Kebutuhan, Ketidakcocokan, Penciptaan Nilai, Komponen watak/genetik.

### Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan keinginan untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan atau norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah bagian yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal dan semakin tinggi disiplin pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat produktifitas yang dihasilkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. setiap manajer selalu berusaha, agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Davis (1985:336) mengemukakan bahwa “ *Discipline is management action to enforce organization standards* “, yaitu bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat yang berupa ketaatan ( *obedience* ) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa / Negara (Sulstiyani, 2004:324). Disiplin bisa mendorong produktifitas kerja atau disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktifitas pegawai. Proses menuju arah tersebut berkaitan erat dengan sumber daya, yakni proses transformasi potensi menjadi kekuatan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. (Sulistiyani,2004:325). Disiplin yang tinggi merupakan pencerminan rasa tanggung jawab yang besar terhadap kewajiban – kewajiban, tugas – tugas yang diberikan atau dipercayakan kepada pegawai yang pada akhirnya nanti akan menunjang terhadap keberhasilan tujuan perusahaan. Macam – macam Disiplin Kerja: Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, Disiplin progresif, Disiplin Retributif, Pendekatan Disiplin Kerja: Pendekatan Disiplin Modern, Pendekatan Disiplin dengan Tradisi, Pendekatan Disiplin Bertujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja : Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pemimpin, Kesejahteraan, Ancaman, Ketegasan

### KERANGKA BERPIKIR



Sumber: (Fajar 2002), (Sarwanto 2007), (Susilowati 2013)

## **HIPOTESIS**

Hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2005:51). Untuk itu agar penelitian dapat terarah dan mempunyai pedoman, maka hipotesis dari penelitian ini adalah: (1) Diduga rotasi kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten, (2) Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten, dan (3) Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Keadaan pegawai menurut umur**

Faktor umur berpengaruh terhadap pola pikir, tingkat kedewasaan konsumen. Orang yang umur sudah tinggi cenderung mempunyai pola pikir yang hati-hati, tidak gegabah dalam membuat keputusan serta mempunyai kedewasaan yang matang, dari data dapat diketahui bahwa pegawai yang paling banyak terdapat pada kelompok umur 31-40 yaitu 50 orang (50%), pada kelompok umur di atas 50 tahun adalah 20 orang (20%) dan pada kelompok umur 41-50 adalah 20 orang (20%) sedangkan yang paling sedikit terdapat pada kelompok umur 17 – 30 yaitu 10 orang (10%).

### **Keadaan Konsumen Menurut Jenis Kelamin**

Dari data dapat diketahui bahwa pegawai yang paling banyak adalah laki-laki berjumlah 60 orang (60%), sedangkan yang perempuan berjumlah 40 orang (40%).

### **Keadaan Pegawai Menurut Lama bekerja**

Dari data dapat diketahui bahwa pegawai yang paling lama bekerja 20% dengan interval lama bekerja antara 21 – 30 tahun, 50% untuk pegawai dengan lama bekerja antara 11- 20 tahun dan yang termuda sebanyak 30 orang (30%).

### **Keadaan konsumen menurut tingkat pendidikan**

Dari data dapat diketahui bahwa pegawai tamatan SMA yang paling banyak yaitu sebanyak 40 orang, pegawai tamatan diploma sebanyak 24 orang, pegawai tamatan SMP sebanyak 10 orang, pegawai tamatan Sarjana sebanyak 25 orang dan tamatan paling tinggi yaitu tingkat Magister atau S2 yaitu sebanyak 1 orang.

## **Hasil dan Analisis Data**

### **Uji Instrumen data**

#### **Uji Validitas**

#### **Hasil Validitas Variabel Rotasi kerja ( $X_1$ )**

- Variabel Rotasi terdiri dari 7 item pertanyaan. menunjukkan semua item pertanyaan valid.
- Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 7 item pertanyaan. merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. menunjukkan item pertanyaan semua valid.
- Variabel Disiplin terdiri dari 7 item pertanyaan. menunjukkan semua pertanyaan valid.

- Variabel Prestasi Kerja terdiri dari 7 item pertanyaan. Korelasi menunjukkan item pertanyaan semuanya valid

### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, seluruh variabel reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas**

semua Nilai Kolmogorof-smirnov pada signifikan diatas 0,05 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

- **Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan besarnya VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Dari Scatter plot terlihat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

- **Uji Autokorelasi**

Nilai Durbin-Watson sebesar  $1,694 > 1,441$ , berdasarkan kriteria Uji Statistik Durbin-Watson berarti tidak ada Autokorelasi

### Uji Hipotesa

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan komputer dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,002 + 0,194 X_1 + 0,227 X_2 + 0,400 X_3$$

(0,023)\*\* (0,002)\*\* (0,000)\*\*

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$\alpha = 5,002$  artinya apabila variabel Rotasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin tetap, maka prestasi kerja positif.

$\beta_1 = 0,194$  artinya variabel Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka jasa Klaten dan apabila Rotasi kerja mengalami peningkatan maka prestasi kerja pegawai meningkat.

$\beta_2 = 0,227$  artinya variabel kepuasan kerjaberpengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten dan apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka prestasi kerja meningkat.

$\beta_3 = 0,400$  artinya variabel Disiplin berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten dan apabila terjadi peningkatan Disiplin maka prestasi kerja pegawai juga meningkat.

### Uji t

Uji t-statistik ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen Rotasi kerja, kepuasan kerja dan Disiplin mampu mempengaruhi besarnya variabel dependen Prestasi kerja. Hasil Uji t sebagai berikut : (1) Dari perhitungan Variabel Rotasi diperoleh  $t_{hitung} = 2,312$  dan tingkat signifikansi = 0,023 sedangkan  $t_{tabel} = 1,960$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti bahwa variabel Rotasi

kerjaberpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten, (2) Dari perhitungan Variabel Kepuasan Kerja diperoleh  $t_{hitung} = 3,169$  dan tingkat signifikansi = 0,002 sedangkan  $t_{tabel} = 1,960$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten, dan (3) Dari perhitungan Variabel Disiplin diperoleh  $t_{hitung} = 4,030$  dan tingkat signifikansi = 0,000 sedangkan  $t_{tabel} = 1,960$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti bahwa variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten.

### **Uji F**

Dari perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 23,772 > F_{tabel} = 3,07$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Rotasi kerja, kepuasan kerja, Disiplin terhadap Prestasi kerja pegawai pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten.

### **Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi (*Adjust R<sup>2</sup>*) sebesar 0,689. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel Rotasi kerja, kepuasan kerja, Disiplin memberikan pengaruh sebesar 40,8% secara simultan terhadap Prestasi kerja pegawai koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten sedangkan sisanya 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

### **Implikasi Manajerial**

- Disiplin merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten. Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten. dapat ditingkatkan dengan berbagai cara antara lain : setiap pegawai harus meningkatkan evaluasi terhadap pekerjaan masing-masing, meningkatkan ketaatan pegawai terhadap aturan dan norma yang berlaku, Meningkatkan kerapian pegawai dalam berpakaian, dan peningkatan tanggung pegawai terhadap pekerjaan masing – masing.
- Kepuasan Kerja merupakan variabel yang juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten. Prestasi kerja dapat semakin meningkat apabila pegawai sangat menyukai pekerjaannya sehingga perlu diperhatikan *the right man in the right place*, meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang disukai dan meningkatkan gaji atau insentif yang disesuaikan dengan pekerjaan masing-masing,
- Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten. Prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi apabila ditingkatkan rotasi kerja sehingga kejenuhan dalam bekerja teratasi, meningkatkan kerjasama diantara pegawai dimana setiap pegawai bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan bersama, mengurangi rentang waktu rotasi kerja

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat disimpulkan :

- Disiplin merupakan variabel dominan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten
- Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten
- Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten

## **SARAN**

- Disiplin merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten. Untuk itu pimpinan koperasi memberi kesempatan penuh kepada bawahannya untuk menilai / mengevaluasi pekerjaan masing-masing, Lebih memperhatikan pegawai dalam hal ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku, Lebih memperhatikan kerapian pegawai dalam berpakaian. Meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan masing – masing. Dengan pengawasan terhadap hasil pekerjaan
- Kepuasan Kerja merupakan variabel yang juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten. Penempatan pegawai didasarkan pada potensi dan kemampuan masing-masing pegawai (*the right man in the right place*), Memberikan tanggung jawab yang lebih kepada pegawai yang berpotensi, Meningkatkan gaji atau insentif yang disesuaikan dengan pekerjaan masing-masing.
- Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten. Meningkatkan rotasi kerja untuk mengurangi kejenuhan dalam bekerja Meningkatkan kerjasama tim kerja (tim work)

## **REFERENSI**

- Adi Kuesno, Suparto, 2003, *Manajemen Rumah Sakit*, Pustaka Seminar, Harapan, Jakarta
- Bawono, Anton, 2006, *Multivariat Analysis dengan SPSS, Cetakan Pertama*, STAIN Salatiga Press, Salatiga
- Filippo, Edwin B, 1990, *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Jilid Satu Erlangga, Jakarta
- FX. Suwanto, 1999, *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Universitas Atmajaya, Yogyakarta
- Fajar Wali Haryo Legowo 2002, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada CX Jaya Motor Semarang, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Semarang
- Ghozali, Imam, 2005 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, 2004, *Manajemen* Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta
- Handoko Hani T, 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta

- Hasibuan, S.P, Malayu. 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara
- Indriartoro, Nur dan Suparmo, Bambang, 2001, *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE, Yogyakarta
- Joko Sarwanto, 2007, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar, *Jurnal Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*
- Kotler, Philip, 2004, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Milenium, Indeks, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangcuprawiro, Sjahfri, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ke Dua, Jakarta, Ghalia, Indonesia
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Siregar, Charles J.P. 2004, *Farmasi Rumah Sakit*, Cetakan Ke Satu, Jakarta, EGC
- Susilowati, 2013, Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta, Yogyakarta, *Jurnal Fakultas Abaddan Ilmu Budaya Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*
- Stoner, James, A.F. 1996, *Management*, PT Prehalindo, Jakarta
- Sugiyono, 2007, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- , 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- , 2010, *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Kelima, Alfabeta, Bandung