

PENGARUH KEPEMIMPINAN, ROTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BATAM

Kendy¹, Indra Firdiyansyah²

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Komplek Green Garden Blok.C No.16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar Kota Batam, Kepulauan Riau
email: kendy@gmail.com

² Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Komplek Green Garden Blok.C No.16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar Kota Batam, Kepulauan Riau
email: indrafirdyan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, work discipline on work motivation of employees of Dinas Pendidikan Kota Batam and to determine the effect of leadership style and work discipline together significantly on the work motivation of employees of Dinas Pendidikan Kota Batam. The population in this study were all employees of Dinas Pendidikan Kota Batam, data were collected through questionnaires distributed to 62 respondents using random sampling technique. The data analysis technique used is the F test, t test, and determination test. The results of hypothesis testing have proven that there is an influence between leadership style and work motivation. Tests prove that leadership style has a positive effect on work motivation. Judging from the calculations that have been done, the coefficient value is 0.316 and the t-count value is 3.784 with a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05, thus Ha is accepted and Ho is rejected. The results of hypothesis testing have proven that there is an influence between work discipline and work motivation. The test proves that work discipline has a positive effect on work motivation. Judging from the calculations that have been made, the coefficient value is 0.222 and the t-count value is 2.665 with a statistical significance level of 0.009 which is smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study rejects Ho and accepts Ha. Testing the effect of independent variables together on the dependent variable was carried out using the F test. The results of statistical calculations showed the calculated F value = 254,719. By using a significance limit of 0.05, it is obtained that the significance value is smaller than 0.05, which is 0.000.

Keywords: leadership style, work discipline and work motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Batam dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendidikan Kota Batam, data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disebarluaskan kepada 52 responden dengan teknik pengambilan random sampling. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan

terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan motivasi kerja. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,222 dan nilai t hitung 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 254,719. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintahan selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat melalui kinerja yang efektif dan efisien. Semua itu dapat tercapai dengan bantuan sumber daya manusia atau karyawan yang ada didalamnya. Karyawan merupakan aset yang perlu dikelola, dikaji, dan dievaluasi dengan baik dan benar. Karyawan mampu menghasilkan kreativitas serta inovasi yang akan membantu perusahaan dalam memperoleh laba dan mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai maka diperlukan peran individu berupa dedikasi dan komitmen seseorang dalam aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini peran manajer atau atasan sangat dibutuhkan dalam memotivasi karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

Kinerja merupakan suatu hasil fungsi yang digunakan untuk menilai kegiatan seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang terdiri dari faktor internal maupun faktor eksternal yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang (Tika, 2010:121). Seorang pemimpin selalu menjadi contoh bagi pegawai-pegawainya, pemimpin dapat menentukan suasana kerja dan aturan perusahaan/instansi. Jika pemimpin selalu datang rapat, maka setiap orang akan selalu menghadiri rapat. Jika pemimpin bersikap sopan maka tidak akan ada orang-orang yang bersikap kasar.

Guna meningkatkan dan mendorong karyawan agar lebih semangat bekerja, perusahaan akan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman, mudah beradaptasi dan menurunkan kemungkinan ketidak disiplinan pegawai. Metode pelatihan yang dapat diterapkan berupa rotasi kerja, kelas pelatihan, serta mentoring and coaching. Setelah proses pelatihan, perusahaan akan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi dengan cara memberikan kompensasi, penghargaan serta lainnya. Hal ini dilakukan perusahaan agar meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan angkatan kerja yang produktif (Robbins, 2010: 277).

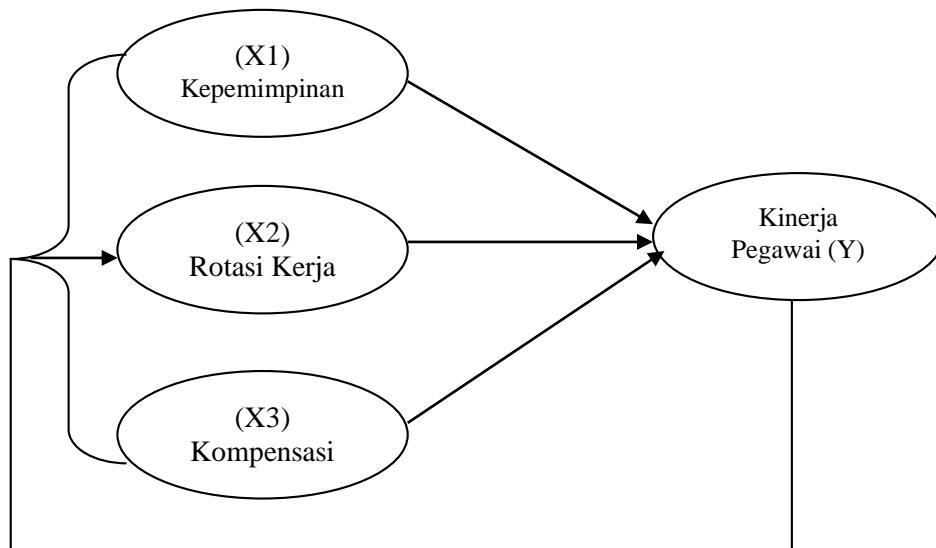
Apabila karyawan menerima kompensasi sesuai dengan harapannya, maka karyawan akan merasakan puas dan berusaha untuk melaksanakan kewajibannya dengan bekerja semaksimal mungkin. Sebaliknya seorang karyawan akan mengalami penurunan kinerja ketika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. Oleh karena itu, kompensasi diberikan berdasarkan beban kerja yang diterima seorang karyawan demi sistem pengupahan yang adil. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Handoko (2000) apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan harapannya, seseorang akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas selanjutnya.

Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan, terlebih lagi dalam rangka otonomi daerah serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Batam.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Rotasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Batam.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Batam
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan, rotasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batam

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y).
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Rotasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y).
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompenasi (X_3) dengan Kinerja Pegawai (Y).
- H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1), Rotasi Kerja (X_2) dan Kompenasi (X_3) secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai (Y).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Batam yang berjumlah 52 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuisioner melalui bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kota Batam dan seluruh kuisioner kembali. Kuisioner yang disebarluaskan adalah kuisioner hasil dari indikator kepemimpinan, rotasi kerja, kompensasi dan kinerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah pengumpulan data dengan menggunakan metode survei melalui pembagian kuesioner kepada responden. Proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi obyek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketetapan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi dengan nilai r-tabel, dimana dikatakan valid jika nilai korelasi lebih besar dari nilai r-tabel. Hasil uji validitas untuk item kuisioner dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Data Variabel Kepemimpinan

Item Pernyaaan	R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,461		Valid
X1.2	0,297		Valid
X1.3	0,518		Valid
X1.4	0,389		Valid
X1.5	0,540		Valid
X1.6	0,500		Valid
X1.7	0,415		Valid
X1.8	0,554		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Data Variabel Rotasi Kerja

Item Pernyaaan	R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,617		Valid
X2.2	0,731		Valid
X2.3	0,731		Valid
X2.4	0,376	0,279	Valid
X2.5	0,446		Valid
X2.6	0,565		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Tabel. 3 Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompensasi

Item Pernyaaan	R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Keterangan
		0,279	

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Tabel. 4 Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja

Item Pernyaan	R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Keterangan
Y1	0,330	0,279	Valid
Y2	0,357		Valid
Y3	0,567		Valid
Y4	0,407		Valid
Y5	0,496		Valid
Y6	0,375		Valid
Y7	0,561		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan	0,463	0,279	Reliabel
Rotasi Kerja	0,601		Reliabel
Kompensasi	0,566		Reliabel
Kinerja	0,351		Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel penelitian ini menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai R_{tabel} yaitu 0,279, hal ini berarti bahwa item dari masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikoloniaritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dengan menyelidiki besarnya interkorelasi antara variabel bebas. Ada tidaknya multikoloniaritas dapat dilihat dari besarnya tolerance value dan variance inflation faktor (VIF), yaitu jika tolerance value lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Berikut tabel hasil uji multikoloniaritas:

Tabel . 6 Uji Multikolinearitas

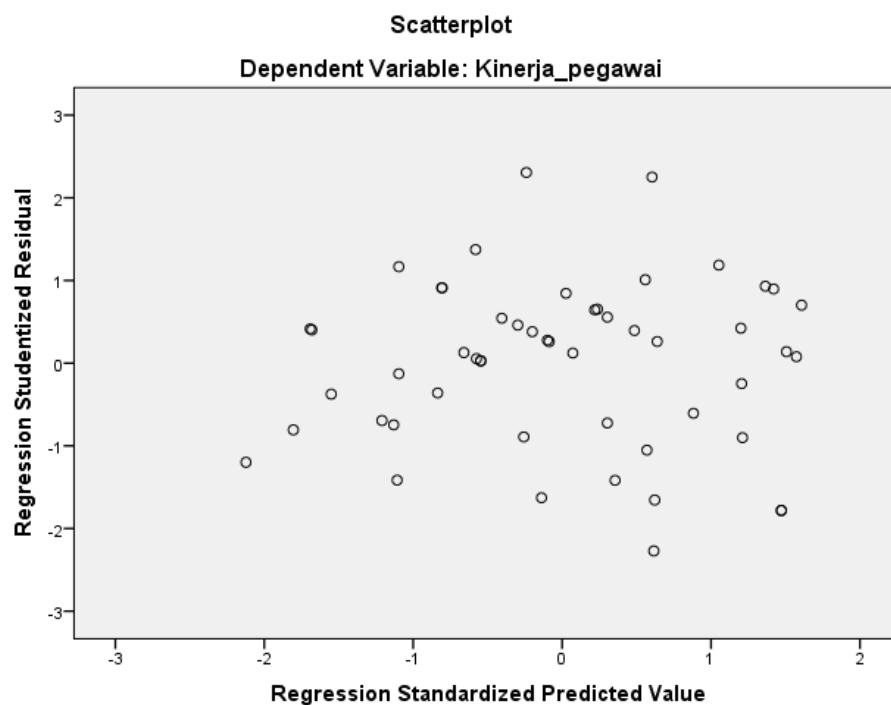
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0.581	1.722	Tidak Terjadi Multikonearitas
Rotasi Kerja	0.559	1.788	
Kompensasi	0.445	1.199	

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Berdasarkan data tersebut menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikoloniartas.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 16, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi Ghazali, 2005.



Gambar.2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas
Sumber: Lampiran output SPSS

Penyebaran titik-titik pada Gambar 4.2 menyebar dan tidak menunjukkan pola yang jelas. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas dari pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas.

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan, rotasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Tabel. 7 Uji F

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Kepemimpinan Rotasi kerja Kompenasasi</i>	12,816	0.000	Berpengaruh Secara Simultan

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 2020

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 12,816 dengan signifikansi nilai F_{hitung} sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,783. Oleh karena pada perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan (X_1), Rotasi Kerja (X_2) dan Kompenasasi (X_3) secara simutan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 (uji koefisien determinasi) yang menjelaskan berapa besar variasi variabel kepemimpinan dan motivasi yang mampu menerangkan variabel kinerja kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel. 8 Uji R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,445	,410	1,590

a. Predictors: (Constant), Kompenasasi, Kepemimpinan, Rotasikerja

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Dari data Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,445$ yang berarti hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 44,5% artinya hubungan cukup erat berdasarkan tabel berikut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan Bahwa :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai probabilitas 0.002 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau dan dapatkan dikatakan bahwa H_2 diterima. Hal ini memperkuat penelitian (Firdiyansyah, 2018) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dengan tingkat signifikannya 0,020 lebih kecil dari 0,05.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai probilitas 0.001 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau dan dapatkan dikatakan bahwa H_2 diterima. Hal ini memperkuat penelitian (Sutrisna, Indra; Saepudin Zanju, Nandang; Pratidina, 2018) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Di Rsud Ciawi. Berdasarkan hasil uji korelasi rank spearman dengan tingkat kepercayaan 1%, nilai

- korelasi antara variabel rotasi kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar nilai korelasi 4,693 dan dari hasil perhitungan thitung > ttabel.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai probilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau dan dapatkan dikatakan bahwa H_3 diterima. Hal ini memperkuat penelitian (Fauzi, 2017) Berdasarkan hasil uji Hasilya menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,407 dan nilai ttabel sebesar 1,991. Artinya nilai thitung (3,407) > ttabel (1,991), maka H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
 4. Berdasarkan hasil analisis Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 12,816 dengan signifikansi nilai F_{hitung} sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,783. Oleh karena pada perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan (X_1), Rotasi Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simutan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam penelitian ini, penulis mendapat saran, ide, masukan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan serta dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Terutama saya ucapan terima kasih kepada pimpinan perusahaan yang telah memberikan izin kepada saya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, Novi. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Oprasional Jember. Skripsi. Universitas Jember.
- Anthony, R.N. dan V.Govindarajan. 2005. Sistem Pengendalian Manajemen. Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi, (2002). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Dessler, Gary. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan. PT Indeks,. Jakarta
- Dessler, Gary. (1992). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan. PT Indeks,. Jakarta.
- Fauzi, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Budi Mulia Dua Bintaro. *Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 37–45.
- Firdiyansyah, I. (2018). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE at Dinas Pendidikan of Batam City. *Apresiasi Ekonomi*, 6(1), 33–42.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan keempat. Semarang. Badan Penerbit Universitas Dipenegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan keenam. Semarang. Badan Penerbit Universitas Dipenegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi. Jaarta: Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt. Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, T., Hani. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hill, Tosi, Carroll, SJ, Organisational Theory and management : A Macro Approach, John willey and Sons Inc, New York. 1997
- Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia edisi III. Jakarta: STIE YKPN Kaymaz, Kurtulus. 2010. “The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. Business and Economics Research” Journal Vol.1, No.3 2010.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2010). Organizational Behaviour. New York: McGraw –Hill Irwin.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Muljani, Ninuk.(2002). “Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.” jurnal manajemen dan kewirausahaan Vol.4 No.2.
- Muljani, Ninuk.(2002). “Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.” jurnal manajemen dan kewirausahaan Vol.4 No.2.
- Panggabean, Mutiara. S, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rivai, Veithsal. (2010). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithsal (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2010). Manajemen edisi kesepuluh jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prehalindo
- Robbin, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi 12, Salemba Empat : Jakarta
- Robbins, S.P, 2016, Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications, 6Ed, Prentice Hall, Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey
- Saydam, Gouzali.Bc. TT.(2006). Manajemen Sumber Daya Manusia; Suatu Pendekatan Mikro.Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suryo, Riduan. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderasi (studi kasus pada CV. Sukses Sejati computama). Skripsi. UNY
- Sutrisna, Indra; Saepudin Zanju, Nandang; Pratidina, G. (2018). PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STRUKTURAL DI RSUD CIAWI. *Jurnal Governansi*, 4(April), 11–20.
- Tika, Moh. Pabundu. (2010). “Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja perusahaan.”Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia: Jakarta
Yinhua, Liu. 2005. Value Analys of Job Rotation. Yunan, China: Collage of bussines
administration. Yunnan University of Finance and Trade
www.anggaran.depkeu.go.id/peraturan/PMK diakses pada 16 Juli 2020.