ROTASI PEKERJAAN DAN KEMAMPUAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB SYARIAH PUSAT KOTA BANDUNG

Oleh :

Tidar Pahala

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Rotasi pekerjaan merupakan proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain atau juga sebuah mutase personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat golongan yang bertujuan untuk menambah penghetahuan dan pengalaman serta untuk menghilangkan kejenuhan. Hal ini akan berdampak terhadap kemampuan kerja pegawai. Dengan diberlakukannya rotasi pekerjaan yang baik hal tersebut akan meningkatkan kemampuan pegawai tersebut yang mendapatkan rotasi pekerjaan. Dengan kemampuan kerja yang baik, maka hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan. Apabila dihubungkan dengan kinerja karyawan hal ini akan menjadikan kinerja karyawan tersebut meningkat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui rotasi pekerjaan, kemampuan kerja serta kinerja karyawan, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh rotasi pekerjaan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisi deskriptif dan verifikatid. Populasi pada penelitian ini berjumlah 214 dan Teknik yang digunakan adalah stratified random sampling sehingga diperoleh 101 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan *spss for windows*. Hasil analisi regresi berganda menyimpulkan bahwa rotasi pekerjaan, kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 27,8 %. Secara parsial yang paling berpengaruh signifikan yaitu sebesar 14% yaitu rotasi pekerjaan, dan pengaruh dari kemampuan kerja sebesar 13,8% sedangkan yang mempengaruhi dari faktor lain sebesar 72,2 %.

Kata Kunci : Rotasi Pekerjaan, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Job Rotation and Working Ability Influence on Employee Performance at Bank Bjb Syariah Center of Bandung City

Abstract – Job rotation is the process of transferring someone from one job to another or also a personal mutation done horizontally without causing any change in terms of salary or rank of group that aims to increase knowledge and experience and to eliminate boredom. This will affect the employee's work ability. With the enactment of a good job rotation it will increase the ability of these employees who get job rotation. With good working ability, then it will have an impact on employee performance. When associated with employee performance this will make the employee's performance increase.

The purpose of this study is to determine the rotation of work, work ability and employee performance, and to determine the magnitude of the effect of job rotation and work skills on employee performance. The method used in this research is descriptive analysis method and verifikatid. The population in this study amounted to 214 and the technique used was stratified random sampling to obtain 101 respondents. The analytical method used is multiple regression using spss for windows.

The results of multiple regression analysis concluded that job rotation, work ability affect employee performance is equal to 27,8%. The most significant partially significant is 14%

of job rotation, and the effect of the ability of work of 13.8% while the influence of other factors of 72.2%.
***Keywords**: Job Rotation, Work Ability, and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karyawan dapat mempunyai potensi yang tinggi, bila dikelola dengan tepat, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah kelola. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi suatu perusahaan atau organisasi sehingga dapat mencapai tujuan. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki sumber daya manusia yang unggul, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Berhubungan dengan karyawan, tidak terlepas dari kinerja karyawan. “Kinerja karyawan individual merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasional dan karyawan dalam mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan” (Matis dan Jackson, 2011).

Peneliti melakukan wawancara kepada 10 orang responden dari Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung survei awal yang dilakukan peneliti yaitu menanyakan mengenai kinerja karyawan di Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung, setelah dilakukan wawancara diperoleh fenomena yaitu waktu kerja di Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung kurang, yang dilihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa karyawan merasa kewalahan dengan pekerjaan dan juga waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang cukup, serta terdapat beberapa karyawan yang memiliki kuantitas kerja, yang ditandai dengan jawaban responden yaitu banyaknya karyawan yang mengeluh tentang pekerjaan dan terdapat kayawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya.

Guna meningkatkan kinerja, hal yang perlu diperhatikan adalah rotasi pekerjaan yang tepat dengan kemampuan pegawai, dan dengan ditempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya maka hal ini akan mempertaahankan kinerja karyawan dan juga perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Jorgen at.all, 2005 yaitu “ *Rotation can be defined as working at different tasks or in different positions for set periods of time* ” dan juga sesuai dengan pendapat Bambang Wahyudi (2002:179) merumuskan bahwa “ suatu *job rotation* atau perputaran jabatan merupakan suatu mutase personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan. Peneliti melakukan wawancara juga keapada karyawan dari Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung survei awal yang dilakukan peneliti yaitu menanyakan mengenai rotasi pekerjaan di Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung, dari kasil wawancara diperoleh fenomena yaitu, penyesuaian diri, disana banyak karyawan yang merasa canggung dengan rekan kerja serta pekerjaan yang baru dan juga masih terdapat karyawan yang membutuhkan waktu lebih untuk mebiasakan diri dengan lingkungan barunya. Selain itu fenomena yang ditemukan adalah variasi pekerjaan, disini atasan kurang memberikan pekerjaan yang beragam, yang di tandai dengan banyaknya karyawan yang merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukan serta banyak dari mereka yang beranggapan pekerjaan yang dilakukan lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.

Selain kinerja karyawan dan rotasi pekerjaan, peneliti juga menanyakan mengenai kemampuan kerja karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung. Dari hasil wawancara diperoleh fenomena yaitu kesanggupan kerja, beberapa karyawan pernah melalukan kesalahan yang sama dalam melakukan pekerjaan dikarenakan kurangnya kesanggupan dan pengetahuan terhadap bidang tersebut. Selain itu fenomena yang ditemukan adalah Pendidikan,

banyak karyawan yang menyatakan bahwa dengan Pendidikan yang sekarang masih kurang serta keterampilannya masih kurang.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Rotasi Pekerjaan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
2. Bagaimana Kemampuan Kerja pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
5. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditemukan di atas maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui tentang :

1. Untuk mengetahui rotasi pekerjaan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
2. Untuk mengetahui kemampuan kerja pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
3. Untuk mengetahui Kinerja karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh Rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Praktis

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan ini menajadi lebih baik setelah dilakukannya penelitian ini, dan juga menjadi bahan pertimbangan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan rotasi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

Kegunaan Akademis

Sebagai referensi dan masukan bagi pihak – pihak yang memerkukan informasi mengenai pengaruh dari rotasi pekerjaan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA

Rotasi Pekerjaan

Menurut Mathis dan Jakcson (2011) “Rotasi Pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Sedangkan menurut Bambang Wahyudi (2002:179) merumuskan bahwa “ suatu *job rotation* atau perputaran jabatan merupakan suatu mutase personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan. Dan menuru Saravani dan Abbasi Rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Saravani dan Abbasi, 2013).

Enterpreneurship atau kewirausahaan adalah usaha kreatif yang dibangun berdasarkan inovasi menghasilkan sesuatu yang baru, memiliki nilai tambah, memberi manfaat, menciptakan lapangan kerja dan hasilnya berguna bagi orang lain. (Eddy S. Soegoto, 2014: 26).

Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan terus menerus dalam kurun waktu yang lama serta tidak adanya perubahan tugas dari yang dikerjakan maka akan menimbulkan kebosanan. rotasi pekerjaan sendiri

adalah mengembangkan kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda (Tujuan lain dinyatakan oleh Kaymaz (2010) rotasi pekerjaan akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Tujuan dan manfaat rotasi pekerjaan tidak hanya dirasakan langsung oleh karyawan karena perusahaan juga merasakan manfaat tidak langsung karena karyawan rentang akan keterampilan dan manajemen yang lebih luas dan lentur dalam penjadwalan kerja, penyesuaian diri karyawan atas perubahan, dan mengisi kekosongan personalia.

Indikator Rotasi Pekerjaan

Menurut Mathis L.Robert & John.H.Jackson (2011:191) unsur – unsur rotasi adalah sebagai berikut :

1. Rentan Waktu Rotasi

Muhammad Abdul Jawwad, 183; 2004 "waktu adalah sumber daya yang paling berharga yang tak mungkin tergantikan serta tak mungkin disimpan tanpa digunakan". Rentang waktu adalah dimana waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan

2. Kemampuan menyesuaikan diri dengan tugas dan lingkungan karyawan

W.A. Gerungan (1996) menyebutkan bahwa “Penyesuaian diri adalah mengubah diri sesuai dengan keadaan lingkungan, tetapi juga mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan (keinginan diri)”. Sedangkan menurut Soeharto Heerdjan (1987), “Penyesuaian diri adalah usaha atau perilaku yang tujuannya mengatasi kesulitan dan hambatan”.

3.Kesesuaian penempatan kerja karyawan

Sesuai/ Tidaknya posisi pekerjaan yang dilakukan

4. Variasi pekerjaan.

Bermacam – macam / banyaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai

Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang Robbin (2013:52). Sedangkan menurut Gibson (2006:96) kemampuan merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang atau yang diperoleh melalui belajar, yang menyebabkan seseorang dapat melakukan sesuatu secara mental atau fisik. Kemampuan berkenaan dengan kapasitas setiap orang untuk melakuakan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga adalah penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan, kemampuan menurut Hetami (2008,69) kemampuan kerja adalah keterampilan yang dimiliki seseorang.

Indikator Kemampuan Kerja

Robbin (1998) Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam kemampuan kerja seorang pegawai, yaitu :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seseorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau oganisas Apabila suatu pegawai memiliki pendidikan yang sesuai standar, dan melaksanakan pekerjaan maka dapat memiliki kemampuan kerja yang baik

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin & Rusell, yang dikutip oleh Ambar & Rosidah dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:223), menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Indikator Kinerja Karyawan

Sudarmanto (2009) dalam buku berjudul "Kinerja dan Pengembangan Konpetensi SDM" mengatakan bahwa terdapat 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kualitas (*Quality*)
   Merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. (Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan)

2. Kuantitas (*Quantity*)
   Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan (Jumlah pekerjaan yang dihasilkan)

3.Ketepatan waktu (*timeliness*)
Merupakan di mana kegiatan tersebur dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan ini. (Tingkat ketidak hadiran, keterlambatan , waku kerja efektif)

4.Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja (*interpersonal impact*)
Merupakan tingkatan di mana seorang karyaan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan karyawanyang lain dan juga pada bawahan

Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan hasil dari perbandingan hasil kerja seorang pegawai dengan standar yang telah ditetapkan, kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Guna mencapai kinerja yang baik, Rotasi pekerjaan merupakan langkah perusahaan guna mendorong pegawai agar memiliki skill yang unggul dan juga menjadikan pegawai memiliki kemampuan atau keahlian yang banyak.

Melalui rotasi pekerjaan ini karyawan akan memperoleh kesempatan untuk menguasai jenis pekerjaan yang banyak dan tidak biasa pegawai tersebut lakukan dan dengan rotasi ini pegawai mendapatkan wawasan, pengalaman serta dengan diberlakukannya rotasi pekerjaan yang sesuai maka hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan kerja serta menaikan kinerja karyawan bahkan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jakcson (2011) "Rotasi Pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Mathis L.Robert & John.H.Jackson (2011:191) unsur – unsur rotasi pekerjaan ialah, Rentang waktu rotasi, penyesuaian diri dengan tugas dan lingkungan , kesesuaian penempatan pekerjaan, serta variasi pekerjaan. Bagi perusahaan rotasi akan memebrikan keuntungan atau pengaruh yang positif bagi karyawan dan perusahaan Karena bila rotasi berjalan lancar maka pegawai perusahaan akan

terlatih dan akan menjadi pegawai yang kompeten dan juga pegawai tersebut memiliki beragam kemampuan.

Selain rotasi pekerjaan faktor lain untuk mencapai kinerja yang diharapkan adalah kemampuan kerja, kemampuan kerja adalah faktor penentu kinerja perusahaan dan pegawai itu sendiri Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:304) : "Kemampuan merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kemampuan merupakan faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi."

Dikarenakan bila pada saat melakukan seleksi penerimaan pegawai pemimpin sembarang mengambil orang, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan kinerja pegawai itu sendiri dikarenakan pegawai tersebut tidak memiliki kemampuan dalam bekerja, menurut frans farlen mengutip dalam robin (1998) indikator kemampuan kerja ialah, kesanggupan kerja, Pendidikan, dan masa kerja Rotasi pekerjaan yang baik dan kemampuan kerja karyawan harus tetap diawasi pelaksanaannya atau pelatihannya hal tersebut akan mampu mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih baik.

Teori Penghubung Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Mangiapane (1988) menyatakan bahwa rotasi pekerjaan menjadikan setiap pegawai mampu mengatasi setiap pekerjaan yang membuat senioritas berkurang. Adanya rotasi pekerjaan diharapkan dapat menstimulasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena terdapat proses penambahan pengetahuan dan kemampuan pegawai, mengurangi kejenuhan kerja dari pegawai, membantu proses penempatan pegawai secara tepat, serta memberi tantangan lebih besar bagi pegawai untuk mencapai prestasi atau kinerja yang lebih baik.

Menurut Santoso dan Riyardi (2012:27) dengan rotasi kerja, para karyawan dapat memulai dengan tugas dan fungsi dan tempat pekerjaan yang baru. Di sinilah para karyawan mulai belajar, baik dalam tugas dan fungsi yang baru di dalam pekerjaannya, maupun siap dalam menghadapi berbagai persoalan dan kesulitan dalam pekerjaannya, yang berbeda dengan tugas di tempat pekerjaan sebelumnya.

Teori Penghubung Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:304) : "Kemampuan merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kemampuan merupakan faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi."

Menurut Nawawi (2003) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Menurut Hutajulu (2009) mengungkapkan bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada.

Hipotesis

Menurut Umi Narimawati (2011:26) : Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna."

Hipotesis :

H1 : Rotasi Pekerjaan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung

H2 : Kemampuan kerja pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung

H3 : Kinerja Karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung

H4 : Rotasi Pekerjaan berpengaruh baik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung

H5 : Kemampuan Kerja berpengaruh baik secara parsial terhadap Kinerja

Karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data, pengertian objek penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:38) bahwa : "Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.".

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan pada bab sebelummya yang menjadi objek penelitian adalah rotasi pekerjaan, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan . penelitian ini dilaksanakan kepada karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung.

Metode penelitian menurut Sujoko, Stevanus, dan Yuliawati (2007:7) dalam bukunya menyatakan bahwa:
"Metode penelitian merupakan bagian dari metodologi yang secara khusus mendeskripsikan tentang cara mengumpulkan data dan menganalisis data.". sedangkan menurut Sugiyono (2011:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Berdasarkan Variabel – variabel yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif yaitu suatu metode yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, factual, akurat mengenai sifat – sifat serta hubungan anrata variabel yang diteliti. Sedangkan metode verifikatid adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistik.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif Karena peneliti ingin mendeskripsikan rotasi pekerjaan, kemampuan kerja, terhadap kinerja karyawan

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008) yang dikutip kembali oleh Umi Narimawati (2011:29) menyatakan bahwa "penelitian verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan ditempat lain dengan menagatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Dalam Penelitian ini, metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengukur besar pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung

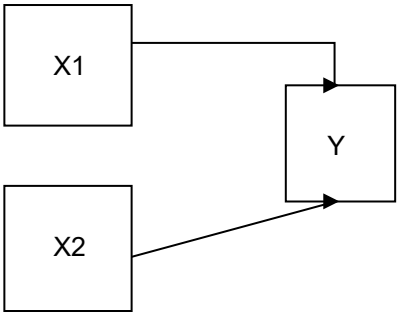
Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Desain penelitian memberikan gambaran tentang prosedur untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan untuk menjawab seluruh pertanyaan penelitian.

Definisi desain penelitian menurut Husein Umar (2005:54-55) desain penelitian adalah: "Rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian".

Kegunaan desain penelitian adalah untuk memperoleh suatu keterangan yang maksimum mengenai cara membuat penelitian dan bagaimana proses perencanaan serta pelaksanaan penelitian dilakukan. Maka desain

penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Desain Penelitian

Operasional Variabel

Operasional Variabel rotasi pekerjaan, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel / Konsep	Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Skala	Sumber Data
Rotasi Pekerjaan (X1) Mathis dan Jakcson (2011) "Rotasi Pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Mathis dan Jakcson (2011)	Rentang waktu Rotasi	Tingkat Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk dilakukan rotasi	1	Ordinal	Karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
	Kemampuan menyesuaikan diri dengan tugas dan lingkungan karyawan	Tingkat Kenyamanan / kondisi kerja	2	Ordinal	Karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
	Kesesuaian penempatan kerja karyawan	Tingkat Kesalahan	3	Ordinal	Karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
	Variasi pekerjaan. L.Robert & John.H.Jackson (2011)	Banyak tidaknya pekerjaan	4	Ordinal	Karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
Kemampuan Kerja (X2) kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang Robbin (2013:52).	Kesanggupan Kerja	Tingkat kesalahan dalam bekerja	5	Ordinal	Karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
	Pendidikan	Tingkat Keterampilan	6	Ordinal	Karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
		Tingkat penguasaan teori	7		
	Masa Kerja Robbin (1998)	Tingkat jangka waktu bekerja	8	Ordinal	Karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Sudarmanto (2009)	Kualitas Kerja	Tingkat Cara Kerja	9	Ordinal	Karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
	Kuantitas Kerja	Tingkat menghadapi Strategi	10	Ordinal	Karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
	Waktu Kerja	Tingkat Kesesuaian Waktu Kerja	11	Ordinal	Karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung
	Kerjasama Sudarmanto (2009)	Kerjasama Menyelesaikan Tugas	12	Ordinal	Karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung

Teknik Pengumpulan Data

Sebelum Menentukan Pengelompokan data yang akan dijadikan sampel,terlebih dahulu dikemukakan tenteng populasi dan sample.

1. Populasi

Menurut Sugiyono Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter & kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Sedangkan menurut Umi Narimawati (2008:161) dalam Umi Narimawati,Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37), populasi adalah "Objek atau subjek yang dimiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti,sebangai unit analisis penelitian.

Berdasarkan pengertian diatas, populasi merupakan objek atau subjek

yang beada pada suatu wilayah, dan memenuhui syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung sebanyak 214 responden.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2006:118) Definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Menurut Vincent Gaspersz (200:63) menerangkan bahwa *stratified random sampling* adalah metode penarikan sample dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi ke dalam strata-strata berdasarkan criteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum. Dan juga menurut Umi Narimawati (2008) Menerangkan bahwa sample adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi untuk menjadi unit pengamantan, dalam penelitian ini mengunakan teknik *statified random sampling. stratified random sampling* digunakan Karena populasi sifatnya heterogen, dilihat dari variabel – variabel penelitian, sedangkan salah satu kendala pendugaan adalah ditentukan oleh keseragaman populasi. Oleh Karena itu, menurut Vincent Gasperz (2000) untuk mengurangi keseragaman tersebut sehingga dapat mnggambarkan secara tepat stratum akan lebih kecil dibandinhkan dengan keragaman antar populasi, pada penelitian ini penulis menggunakan sampel sebanyak 101 responden

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (field research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapat data primer dan data sekunder. Data primer ini didapat kan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

a. Obeservasi (Pengamatan Langsung)

Melakukan pengamatan secara langsung untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan kerja karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung, hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b.Wawancara atau interview

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak – pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak – pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber. Narasumber yang peneliti wawancarai adalah kepala bagian SDI Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung.

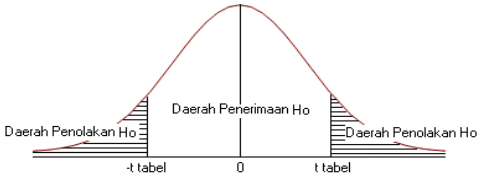
c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang yang mencerminkan Pengukuran indikator dari variabel X1 (Rotasi pekerjaan) dan X2 (Kemampuan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). yang ditunjukkan kepada responden kemudian memilih alternative jawaban. Untuk mendapatkan data yang diperoleh bagi pencapaian sasaran dalam penelitian ini maka digunakan pengukuran melalui sejumlah kuesioner yang disebar kepada karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan di uji adalah pengaruh x1 terhadap y dan x2 terhadap y dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji Mk Uji statistic yanga kan digunakan adalah melawan perhitungan analis dan korelasi.

Uji T



Gambar di atas menjelaskan bahwa dalam pengujian secara parsial, hipotesis dinyatakan hanya melihat dari salah satu hubungan variabel saja. Misalnya antara variabel X1 dan Y atau variabel X2 dan Y. Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan dari variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), selanjutnya pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Hipotesis operasional dalam pengujian secara parsial antara Rotasi Pekerkjaan terhadap Kinerja Karyawan.

   Ho : $\beta 1$ = 0 Rotasi Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
   Hα : $\beta 1$ ≠ 0 Rotasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Hipotesis Operasional dalam pengujian secara parsial anatar Kemampuan Kerja terhadap kinerja Karyawan

   Ho : $\beta 2$ = 0 Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
   Hα : $\beta 2$ ≠ 0 Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
   Dengan kriteria pengambilan keputusan uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:
   t hitung ≥ t table, dengan α = 5 % maka tolak Ho artinya signifikan.
   t hitung ≤ t table, dengan α = 5 % maka terima Ho artinya tidak signifikan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel Rotasi Pekerjaan dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan *software SPSS* 17.*0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = 8.690 + 0,349(Rotasi Pekerjaan) + 0,374 (Kemampuan Kerja) + (ε)

Dapat dilihat dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 8.690. artinya jika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua varibel bebasnya, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan akan bernilai 8.690.

Tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan hubungan yang searah antara Rotasi Pekerjaan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan koefisien arah regresi positif, menunjukkan hubungan yang searah antara Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70492440
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.061
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.862
Asymp. Sig. (2-tailed)		.448

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel dan gambar di atas dapat dilihat nilai sig (0.448) > a (0,05). Karena nilai sig > 0,05 dan tidak terdapat masalah pada uji normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Rotasi pekerjaan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,368 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah Rendah (dalam interval 0,21 – 0,40). Arah hubungan positif antara Rotasi Pekerjaan dan Kinerja Karyawa

2. Keeratan hubungan antara Kemampuan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.364 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah Rendah (dalam interval 0,21 – 0,40). Arah hubungan positif antara Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperoleh tampak nilai R-squared sebesar 0,278 atau 27,8 % menunjukkan bahwa Rotasi Pekerjaan dan Kemampuan Kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 27,8 % sedangkan sisanya 72,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Rotasi Pekerjaan Terhdao Kinerja Karyawan

Untuk variabel Rotasi Pekerjaan (X_1) sebesar 3,920 menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} df = n-k-1 = 101-2-1 = 98. Maka t = 1.984

Dapat dilihat dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel Rotasi Pekerjaan 3.920 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3.920 lebih besar dari t_{tabel} 1.984 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Rotasi Pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kemampuan Kerja(X_2) sebesar 3,873, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} dimana df = n-k-1 = 50-2-1 = 47. Maka t = 1.984.

Dapat dilihat dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel Kemampuan Kerja 3.873 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3.873 lebih besar t_{tabel} 1.984 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Meirta Nurvirianti pada tahun 2007 yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang. Eni Herlina pada tahun 2012 juga melakukan penelitian serupa dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknisi di CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan kemampuan kerja karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung dengan memberikan kesempatan untuk belajar atau melanjutkan pendidikan maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai rotasi pekerjaan dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung, maka pada bagian akhir dari penelitian ini penulis menarik kesimpulan, sekaligus saran sebagai berikut:

1. Rotasi pekerjaan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung sudah tinggi, secara umum berada pada kategori tinggi. Namun hal tersebut berbeda dengan fenomena awal yang didapat waktu rotasinya kurang baik, Penyesuaian diri sudah baik sehingga dapat menyesuaikan dengan lingkungan barunya, hal tersebut telah ditunjukan oleh indikator yang memiliki respon baik adalah rentan waktu rotasi, penyesuaian diri, kesesuaian penempatan kerja serta variasi pekerjaan, sama halnya dengan waktu rotasi penyesuian diri juga pada awalnya diperoleh hasil kurang baik namun setelah di olah hal tersebut menjadi baik dikarenakan pada fenomena awal karyawan banyak yang tidak jujur dalam menjawab pernyataan yang diberikan, namun dari 4 (empat) indikator tersebut masih terdapat indikator yang masih rendah yaitu kesesuaian penempatan kerja
2. Kemampuan kerja pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung secara umum termasuk kategori mampu, pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan kemampuan, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai kemampuannya, hal tersebut telah ditunjukan oleh indikator kesanggupan kerja, Pendidikan, serta masa kerja sudah baik.
3. Kinerja karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung secara umum termasuk kategori baik, tedapat 4 (empat) indikator yakni kualitas pekerjaan, waktu kerja, kuantitas kerja, serta kerjasama dengan rekan kerja dari inikator tersebut masih terdapat indikator yang rendah yaitu kuantitas kerja
4. Secara parsial rotasi pekerjaan memberikan pengruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung.
5. Secara parsial kemampuan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung.

Saran

Berdasarkan penelitian dan pengujian yang telah dikalukan di Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung dapat disimpulkan bahwa Rotasi Pekerjaan dan kemampuan kerja harus lebih ditingkatkan lagi, dikarenakan masih terdapat poin yang masih dapat diperbaiki. Hal ini perlu diperhatikan lebih terperinci agar sistem yang dijalankan oleh Bank Bjb Syariah Pusat kota Bandung dapat berjalan dengan baik.

Berikut saran – saran yang perlu diperhatikan oleh Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung :

1. Variabel Rotasi pekerjaan termasuk kategori tinggi, tetapi masih terdapat indikator yang mendapat persentase rendah yaitu Waktu rotasi dan juga penyesuaian diri, serta masih banyak karyawan yang merasa ragu dalam kesesuaian Pekerjaan Hal ini sudah menjadi tugas pemimpin untuk lebih memperhatikan dan memberikan arahan kepada seluruh karyawan untuk memperkecil resiko terjadinya masalah tersebut terulang lagi.
2. Variabel Kemampuan kerja pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung, sudah termasuk kategori mampu, tetapi masih terdapat juga indikator yang mendapat persentase kurang baik yaitu Masa kerja, masih terdapat karyawan yang ragu dengan pengalaman kerjanya. Hal tersebut adalah tugas pemimpin juga untuk memberikan pelatihan kepada karyawan agar pengetahuan dan pengalaman karyawan bertambah.
3. Variabel terakhir adalah Kinerja karyawan, variabel ini juga temasuk kategori baik tetapi masih ada juga indikator yang kurang baik yaitu waktu

kerja yaitu karyawan membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya serta kuantitas pekerjaan yaitu banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Hal tersebut dapat dihindari dengan diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga memberikan pekerjaan yang merata kepada karyawan.

Demikian juga dengan rotasi pekerjaan dan kemampuan kerja yang dirasa sudah baik tetapi ada beberapa poin yang harus di tingkatkan dan di perbaiki. Hal ini tidak akan terjadi bila pemimpin tidak segera melakukan tindakan, dan juga sudah sepatutnya perusahaan mempertahankan kriteria baik tersebut.

4. Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung, memiliki pengaruh yang baik, kondisi tersebut harus dipertahankan dan ditingkatkan agar rotasi pekerjaan berjalan dengan baik sesuao keinginan pemimpin.
5. Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bjb Syariah Pusat Kota Bandung memiliki pengaruh yang baik juga, dalam hal ini pemimpin harunya memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat melakukan tugas yang beragam dan sesuai dengan kemampuan.

DAFTAR PUSTAKA

Andree Wijaya dan Suhaji. 2011. The Effect Of Ability And Motivation On Employee's Performance. Semarang

Anonym.tanpatahun. pengertian sampel menurut para ahli dalam www.sekolahanbaru.com/2016/01/101-pengertian-sampel-menurut-para-ahli.html, 10 Januari 2016

Anwar prabu .2005. Rotasi Jabatan dalam http://dokumen.tips/documents/rotasi-jabatan.html

Asibuan, Zainal, A., 2007, *Metodologi Penelitian Pada Bidang Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi* : Konsep, *Teknik dan Aplikasi*, Jakarta: Fakultas Ilmu Komputer Universitas Indonesia

Asim, Masood. 2013. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 3. Pakistan

Bob Susanto. 2015. Pengertian populasi menurut para ahli dalam www.seputarpengetahuan.com/2015/06/7-pengertian-populasi-menurut-para-ahli-lengkap.html, 07 Juni 2015

Business and Economics Research Journal Vol. 1. No. 3 . 2010,71

Dewi Nurul Rohana 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada BMT taruna sejahtera. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga, Salatiga.

Esharenana E. Adomi, (2006) "*Job rotation in Nigerian university libraries", Library Review, Vol. 55 Issue:* 1, pp.66-74, doi: 10.1108/00242530610641808

Eti Rakhmiyati, Lilis Asgustina, Umi Fasilatur, Dwi Wahyuningsih (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan : Promosi, Demosi, dan Rotasi Jabatan, Makalah pada Universitas Negeri Semarang, Semarang.

Frans. 2011. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractor, Tbk . Samarinda

Juhani Ilmarinen. 2009.*Work ability a comprehensive concept for occupational health research and prevention candinavian Journal of*

Work, Environment & Health Vol. 35, No. 1 (January 2009), pp. 1-5

Kaymaz, Kurtulus. 2010. Business and Economics Research Journal. Bursa. Turkey

Mathis, L Robert. & Jackson, H,John., 2006, *Human Resource Management* (Terjemahan Diana Angelica), Edisi Sepuluh; Jakarta: Salemba Empat

Mansur,Tolkah, A. (2009). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak. Tesis pada Universitas Dipenogoro, Semarang.

Sugiarbini. 2012.Pengertian populasi dan sampel dalam penelitian dalam http://sugithewae.wordpress.com/2012/11/13/pengertian-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian.html, 13 November 2012

Sustaining the Work Ability and Work Motivation of Lower-educated Older Workers: Directions for Work Redesign dalam *Internationale Bibliographie der geistes- und sozialwissenschaftlichen Zeitschriftenliteratur www.degruyter.com*

Tor Eriksson and Jaime Ortega. 2006. *The Adoption of Job Rotation : Testing the Theories* Vol. 59, No. 4 (Jul., 2006), pp. 653-666 dalam www.jstor.org