

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **1.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah yaitu kajian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai, serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Agar diperoleh pengertian manajemen yang lebih jelas berikut dikemukakan pengertian menurut para ahli antara lain :

Robbins & Coulter (2017:7) mengemukakan bahwa:

*“Management involves the activities of coordination and supervision of the work of others, so that the work can be completed efficiently and effectively.”* Pendapat tersebut kurang lebih memiliki arti manajemen

melibatkan aktivitas-aktivitas, koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisiensi dan efektif.

Menurut Malayu (2019:1)

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.”

Menurut Pandi (2018:1) mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi- fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli yang sudah peneliti sajikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk memproses koordinasi meliputi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

#### ***2.1.1.1 Fungsi Manajemen***

Fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan mengikuti suatu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Pendapat lain bahwa fungsi Manajemen ialah berbagai jenis tugas atau kegiatan manajemen yang mempunyai peranan khas dan bersifat saling menunjang untuk mencapai

tujuan. Fungsi-fungsi manajemen menurut Amirullah (2018:8) fungsi – fungsi manajemen meliputi :

1. Perencanaan

Merencanakan atau mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian

Cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahlian dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Pengarahan

Suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi.

4. Pengevaluasian

Proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan untuk memastikan langsung bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana apa yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Pengertian Manajemen SDM**

Manajemen sumber daya manusia bagian terpenting dari sebuah organisasi. Unsur utama sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia

melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Berikut ini beberapa definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut Dessler (2017:3) menyatakan bahwa:

*“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.”* Hal tersebut menyatakan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, mengkompensasi, dan memperhatikan relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.”

Menurut Arif (2018:2) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.”

Selanjutnya menurut Edy (2018:5) berpendapat bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kelompok.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia dengan melaksanakan fungsi-

fungsi manajemen sumber daya manusia secara optimal sehingga tercapai tujuan organisasi maupun individu.

### **2.1.2.1 Fungsi Manajemen SDM**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi menjadi Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional menurut Arif (2018:6), meliputi :

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

#### 3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan.

Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa yang langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi yang

merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

#### **2.1.3 Pengertian Rotasi Jabatan**

Rotasi jabatan merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan/ intitusi/organisasi. Adapun pengertian mutasi menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Ali (2018:140) menyatakan bahwa :

“Rotasi jabatan meliputi pemberian serangkaian tugas di wilayah fungsional yang berbeda di dalam organisasi yang secara khusus bersifat mendatar daripada vertical dan melakukan tugas dari posisi lini menuju posisi staf.”

Selanjutnya menurut Marihot (2018:157) menyatakan bahwa :

“Rotasi jabatan adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horizontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja, dan meningkatkan pengetahuan, serta keahlian karyawan.”

Sedangkan menurut Veithzal (2018:109) mengemukakan bahwa :

“Rotasi jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari terjadinya kejenuhan.”

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa rotasi jabatan merupakan perubahan atau pemindahan kerja dengan tujuan pegawai akan lebih baik dan lebih dapat berkembang secara efektif dan efisien.

#### **2.1.3.1 Sebab Pelaksanaan Rotasi Jabatan**

Menurut Malayu (2019:204) rotasi jabatan atau pemindahan karyawan terjadi karena:

1. Rotasi jabatan atas keinginan karyawan

Rotasi jabatan atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Rotasi jabatan atas permintaan sendiri pada umumnya hanya perpindahan kepada jabatan yang peringkatnya sama baik, antar bagian maupun pindah ke tempat lain. Peringkatnya sama artinya kekuasaan dan tanggungjawab maupun besarnya balas jasa tetap sama.

2. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alasan lain tugas produktif didasarkan pada kecakapan, kemampuan karyawan, sikap dan



disiplin karyawan. Kegiatan ini menuntut keharusan karyawan untuk menjalankannya.

### **2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Rotasi Jabatan**

Indikator dapat diartikan sebagai setiap ciri, karakteristik atau ukuran yang bisa menunjukkan perubahan yang terjadi pada sebuah bidang tertentu. Berikut ini dimensi dan indikator rotasi jabatan menurut Pandi (2018:33), yaitu:

1. Perpindahan karena kemampuan karyawan.

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Dapat dilihat dari kecapakan, kesungguhan dan ketepatan waktu.

2. Perpindahan karena pengetahuan karyawan

Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman.

3. Perpindahan karena kejenuhan karyawan

Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.

Dimensi dan indikator rotasi jabatan yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari Veithzal (2018:109):

1. Pengalaman

Pengalaman pegawai akan mempengaruhi secara signifikan dengan output kerja pegawai. Jika pegawai tidak mempunyai pengalaman, maka pegawai itu akan diragukan kompetensinya ketika diberikan pekerjaan yang baru.

## 2. Pengetahuan

Semakin rendah pengetahuan pegawai akan membuat perusahaan mencari cara untuk mengatasi hal itu, salah satu caranya adalah dengan rotasi jabatan.

## 3. Kebutuhan

Rotasi Jabatan dilihat dari tingkat kebutuhan pegawai disebabkan dengan tujuan menutupi kekosongan jabatan yang secara tiba-tiba pegawai mengundurkan diri, maka dari itu, perusahaan memiliki hak untuk merotasi pegawainya.

## 4. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah salah satu poin yang utama layak atau tidaknya rotasi jabatan. Jika pegawai mempunyai prestasi kerja yang kurang bagus, maka pegawai itu akan diragukan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan. Sehingga pegawai tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang sesuai dengan pegawai tersebut.

## 5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah salah satu unsur yang utama layak atau tidaknya rotasi dilakukan. Dikarenakan jika pegawai tidak memiliki rasa tanggung jawab yang bagus, maka pegawai itu akan diragukan kemampuannya ketika menjalani jabatan yang baru

#### **2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi serta mentaati peraturan yang berlaku dalam melakukan pekerjaan. Sebab dia berasal dari pemahaman diri yang mendalam maka pembinaan disiplin kerja merupakan pembinaan sikap untuk senantiasa mematuhi seluruh ketentuan yang berlaku dalam perusahaan ataupun instansi.

Menurut Edy (2018:87) disiplin kerja adalah :

“Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada.”

Menurut Malayu (2019:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah :

“Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Arif (2018:214) bahwa :

“Disiplin merupakan hal yang kuat dan perkembangan pada karyawan, mengakibatkan seorang karyawan bisa menempatkan dirinya menggunakan dalam keputusan aturan dipekerjaan dan perilaku.”

Dari pengertian yang dikemukakan para ahli di atas maka peneliti dapat memahami bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis dalam perusahaan dan mampu melakukannya serta sanggup menerima sanksi yang diberikan apabila melaanggar antara yang telah disepakati.

#### **2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Dalam mempengaruhi pegawai agar dapat memiliki disiplin kerja yang tinggi, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Hasmah (2019) :

1. Kompensasi
2. Keteladanan pimpinan
3. Aturan yang pasti
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
5. Pengawasan pemimpin
6. Perhatian kepada para pegawai
7. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

#### **2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Dimensi dan indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari Edy (2018:94) yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

#### 4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### 2.1.5 Pengertian Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Karena itu kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Beberapa pendapat para ahli mengemukakan kinerja pegawai sebagai berikut :

Dessler (2017:13) mengemukakan bahwa:

*“Performance is the willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results.”* Pendapat tersebut memiliki arti kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Mahendro (2018:193) bahwa :

“Kinerja Pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Menurut Lijan (2018:480) bahwa :

“Kinerja pegawai adalah perilaku individu di dalam melakukan pekerjaan dengan keahlian serta kemampuan tertentu yang dimiliki.”

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### ***2.1.5.1 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Pegawai***

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja pegawai organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai dengan bidang dari tugasnya semua layak untuk dinilai. Menurut Malayu (2019:89) tujuan dan kegunaan penilaian kinerja pegawai antara lain :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhankebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

#### **2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Mahendro (2018:196) menyatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)

2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)
3. Kemandirian (*dependability*)
4. Inisiatif (*initiative*)
5. Adaptabilitas (*adaptability*)
6. Kerjasama (*cooperation*).

### 2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah tabel pembanding penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Indra, Sutrisna. Jurnal GOVERNA NSI , Volume 4 Nomor 1, April 2018.  Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Struktural di RSUD Ciawi.	1. Rotasi kerja (Bambang Wahyudi, 2002:109) a) Pengalaman b) Pengetahuan c) Kebutuhan d) Prestasi kerja e) Tanggung jawab  2. Kinerja karyawan (Sudarmanto : 2009) a) Kualitas b) Kuantitas c) Penggunaan waktu, d) Kerja sama	Motivasi dan Disiplin Kerja	Rotasi kerja dan kinerja pegawai	Ada hubungan yang signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja pegawai struktural di RSUD Ciawi.



No	Peneliti dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
2	<p>Saifuddin. Jurnal.uniki.ac.id, Vol. 2, No.4, September 2021.</p> <p>Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rotasi Kerja (Wahyudi, 2002:108)               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Kemampuan kerja</li> <li>b) Sikap kerja</li> <li>c) Kondisi kerja</li> <li>d) Sikap pribadi</li> </ol> </li> <li>2. Motivasi kerja</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Kinerja               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Kuantitas</li> <li>b) Kualitas</li> <li>c) Waktu</li> <li>d) Biaya</li> </ol> </li> </ol>	Semangat Kerja, Rotasi Kerja, dan Motivasi	Rotasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Ada hubungan yang signifikan antara rotasi kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh.
3	<p>Sandi, Setiadi, dkk. Jurnal Ekonomak Vol. 7 No. 1 April 2021.</p> <p>Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SETUKPA LEMDIKL AT POLRI Pada Masa Pandemi Covid-19</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja pegawai (Hermawan : 2016)               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Jumlah Pekerjaan</li> <li>b) Mutu kerja</li> <li>c) Kemandirian</li> <li>d) Gagasan</li> <li>e) Daya Adaptasi</li> <li>f) Kerjasama</li> </ol> </li> <li>2. Rotasi pekerjaan (Kaymaz : 2010)               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Kebosanan kerja</li> <li>b) Wawasan, skill dan kompetensi bertambah</li> <li>c) Persiapan manajemen</li> <li>d) Posisi kerja yang tepat sesuai</li> </ol> </li> </ol>	Motivasi dan Disiplin Kerja	Rotasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Ada hubungan yang signifikan antara rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SETUKPA POLRI Sukabumi pada masa pandemi Covid-19.

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
		<p>pilihan</p> <p>e) Hubungan sosial meningkat</p> <p>3. Motivasi kerja</p>			
4	<p>Thomas, Edi Purwanto. Jurnal Otonomi Vol. 20 Nomor 1 Edisi April 2020.</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Blitar</p>	<p>1. Kompensasi</p> <p>2. Rotasi kerja (Kaymaz : 2010)</p> <p>a) Tingkat kejenuhan kerja</p> <p>b) Tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi</p> <p>c) Persiapan manajemen</p> <p>d) Pilihan posisi kerja yang tepat</p> <p>e) Pengembangan hubungan sosial</p> <p>3. Kinerja (Rezky : 2013)</p> <p>a) Kualitas kerja</p> <p>b) Kuantitas kerja</p> <p>c) Ketetapan waktu</p>	Kompensasi dan Disiplin Kerja	Rotasi Kerja, dan Kinerja Pegawai	Ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pengawasaan dan pelayanan bea dan cukai Tipe Madya Pabean C Blitar.
5	<p>Faiqoh, Lisa Apriyanti. Jurnal UIN Sunan Ampel Surabaya, Vol.1 no.1, 2019.</p> <p>Pengaruh Kebijakan Mutasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja</p>	<p>1. Rotasi Jabatan (Hasibuan, 2009:103) :</p> <p>a) Pengalaman</p> <p>b) Pengetahuan</p> <p>c) Kebutuhan</p> <p>d) Keterampilan</p> <p>e) Tanggung jawab</p> <p>2. Disiplin Kerja (Sutrisno, 2008:40) :</p> <p>a) Mematuhi aturan waktu</p> <p>b) Mematuhi</p>	Beban Kerja	Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara mutasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan Jawa Timur	<ul style="list-style-type: none"> <li>peraturan-peraturan perusahaan</li> <li>c) Mematuhi aturan perilaku dalam bekerja</li> <li>d) Mematuhi peraturan-peraturan lainnya</li> <li>3. Beban Kerja</li> <li>4. Kinerja Pegawai (Bernandin dalam Hana, 2019) :               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kualitas kerja</li> <li>b) Kuantitas kerja</li> <li>c) Ketepatan waktu</li> <li>d) Efektifitas Kemandirian</li> </ul> </li> </ul>			
6	Suchy, Rahmadany. Jurnal Academic Conference For Management, Vol. 1 No. 1, Februari 2019.  Pengaruh Disiplin Kerja, Mutasi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja (Martoyo, 2007) :               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Penggunaan Waktu Kerja</li> <li>b) Tingkah Laku</li> <li>c) Ketertiban Dalam Melaksanakan Tugas</li> <li>d) Planning Harian Tugas</li> </ul> </li> <li>2. Rotasi Jabatan (Bambang, 2003) :               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promosi</li> <li>b) Demosi</li> <li>c) Temporary</li> </ul> </li> </ul>	Lingkungan Kerja	Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, mutasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Semen Padang Hospital.	Transfer 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Pegawai (Sutrisno, 2011) : a) Efektivitas dan Efisiensi b) Otoritas dan Tanggung jawab c) Disiplin d) Inisiatif			
7	Ahmad, Maulana.  Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol.9. No. 2, Mei-Agustus 2021.  Pengaruh Rotasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang	1. Rotasi Kerja (Schermerhorn, Hunt & Osborn : 2009) : a) Kemampuan Karyawan b) Pengetahuan c) Kejenuhan Karyawan 2. Budaya Organisasi 3. Kinerja karyawan (Sedarmayanti : 2015) : a) Kualitas kerja b) Ketetapan waktu c) Inisiatif d) Kemampuan	Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi	Rotasi Kerja, dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menyatakan : Rotasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
8	Karnadi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH (JEBG) Volume 16, Nomor 2, November 2018.  Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promosi Jabatan</li> <li>2. Rotasi Jabatan (Hasibuan, 2012:105) :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Pengalaman</li> <li>b) Pengetahuan</li> <li>c) Kebutuhan</li> <li>d) Kecakapan</li> <li>e) Tanggung jawab,</li> </ol> </li> <li>3. Disiplin Kerja (Riva'I, 2005:444) :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Disiplin waktu</li> <li>b) Disiplin peraturan</li> <li>c) Disiplin tanggung jawab.</li> </ol> </li> <li>4. Kinerja Pegawai (Mangkunegara, 2009 : 75) :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Kualitas kerja</li> <li>b) Kuantitas kerja</li> <li>c) Pelaksanaan tugas</li> <li>d) Tanggung Jawab.</li> </ol> </li> </ol>	Promosi Jabatan	Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan, mutasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
9	Angga, Pratama. Jurnal Semarak, Vol. 3, No.2, JUNI 2020.  Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja (Mangkunegara, 2015:75)               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Ketepatan waktu</li> <li>b) Menggunakan peralatan perkantoran dengan baik</li> <li>c) Tanggung jawab tinggi</li> <li>d) Taat pada aturan kantor</li> </ol> </li> <li>2. Kinerja Karyawan (Soejono, 2014:67) :</li> </ol>	Rotasi Jabatan	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
		a) Kualitas kerja b) Kuantitas kerja c) Tanggung jawab d) Sikap karyawan			
10	Adnan, Rajak, dkk. Jurnal Manajemen Sinergi (JMS), Vol. 6, No. 2, 2019.  Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara	1. Kecerdasan Emosional 2. Kompensasi 3. Disiplin Kerja (Hasibuan, 2007:198) : a) Tujuan dan Kemampuan b) Keadilan c) Pengawasan Melekat, d) Sanksi Hukum e) Ketegasan 4. Kinerja Pegawai (Mathis dan Jackson, 2006:378) : a) Kualitas hasil pekerjaan b) Kuantitas pekerjaan c) Ketepatan waktu d) Kehadiran e) Kemampuan bekerja sama.	Kecerdasan Emosional, Kompensasi, dan Rotasi Jabatan	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menyatakan bahwa: 1. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2. Kompensasi memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 3. Disiplin Kerja berpengaruh

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
					aruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
11	Ersa, Mayori Jayanti Fortuna, dkk. Journal : Indonesian Journal of Business and Management. Vol. 2 No. 2 Mei - Agustus 2022.  Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo	1. Kerjasama Tim 2. Beban Kerja 3. Disiplin Kerja (Ernawati dalam Sitio, 2020) : a) Ketepatan Waktu b) Pemanfaatan sarana c) Tanggung jawab d) Ketaatan 4. Kinerja Pegawai (Robbins dalam Siahaan dan Bahri, 2019) : a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan waktu d) Efektivitas e) Kemandirian	Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Rotasi Jabatan	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. 2. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
					<p>Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.</p> <p>3. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.</p> <p>4. Terdapat pengaruh antara kerjasama tim, beban kerja dan disiplin kerja terhadap</p>
No	Peneliti dan Judul	Dimensi dan Indikator	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian



	Penelitian				
					kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.
12	<p>Kristiadi. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 8, No. 2, Edisi Juli-Desember 2019.</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan Transformasional</li> <li>2. Lingkungan Kerja Fisik</li> <li>3. Disiplin Kerja (Robbins, 2006) : <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Kemampuan menguasai diri</li> <li>b) Kemampuan dalam melaksanakan normanorma</li> <li>c) Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas, prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas</li> <li>d) Tanggung jawab terhadap tugas yang diemban</li> </ol> </li> <li>4. Kinerja Pegawai (Robbins, 2006:260) :</li> </ol>	Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Rotasi Jabatan	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil pengujian membuktikan bahwa secara simultan Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
No	Peneliti dan Judul	Dimensi dan Indikator	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian

	Penelitian				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kualitas</li> <li>b) Kuantitas</li> <li>c) Ketepatan waktu</li> <li>d) Efektivitas</li> <li>e) Kemandirian</li> </ul>			
13	<p>Muhamad, Arif. Jurnal Ilmiah Manajemen &amp; Bisnis, Vol 3, No 3 (2019).</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Kramat Jati, Kota Administrasi Jakarta Timur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Disiplin Kerja (Hasibuan, 2009:194) : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Tujuan</li> <li>b) Teladan pimpinan</li> <li>c) Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan)</li> <li>d) Keadilan</li> <li>e) Pengawasan melekat</li> <li>f) Sanksi</li> <li>g) Hubungan kemanusiaan</li> <li>h) Ketegasan pimpinan</li> </ul> </li> <li>4. Kinerja Pegawai (Bangun, 2012:233) : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kuantitas pekerjaan</li> <li>b) Kualitas pekerjaan</li> <li>c) Ketepatan waktu</li> <li>d) Kehadiran</li> <li>e) Kemampuan kerjasama</li> </ul> </li> </ul>	Kepemimpinan, Motivasi, dan Rotasi Jabatan	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja</li> <li>2. Kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja PNS dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap</li> </ul>
No	Peneliti	Dimensi dan	Perbedaan	Persamaan	Hasil

	dan Judul Penelitian	Indikator			Penelitian
					kinerja PNS. 3. Kepemimpinan dan motivasi yang dimediasi oleh disiplin kerja (intervening) berpengaruh positif tapi tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja PNS.
14	Putri, Maydilla. Jurnal Manajemen Diversifikasi Vol. 2. No. 2 (2022).  Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap	1. Disiplin Kerja (Sutrisno, 2011: 94) : a) Taat terhadap aturan waktu. b) Taat terhadap peraturan perusahaan. c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.	Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Rotasi Jabatan	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel etos kerja berpengaruh dan
No	Peneliti	Dimensi dan	Perbedaan	Persamaan	Hasil

	<b>dan Judul Penelitian</b>	<b>Indikator</b>			<b>Penelitian</b>
	Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro	2. Etos Kerja 3. Gaya Kepemimpinan 4. Lingkungan Kerja 5. Kinerja Pegawai (Riva'i, 2012:43) : a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan waktu d) Efektivitas e) Kemandirian f) Komitmen kerja g) Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya			signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara uji simultan disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Syukron, Sazly. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi	1. Disiplin Kerja (Hasibuan dalam Suhardoyo, 2017) : a) Tujuan dan kemampuan b) Teladan	Rotasi Jabatan	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh
<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Dimensi dan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Hasil</b>

	<b>dan Judul Penelitian</b>	<b>Indikator</b>			<b>Penelitian</b>
	Bina Sarana Informatika, Vol 17 No.1 Maret 2019.  Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemimpin</li> <li>c) Balas Jasa</li> <li>d) Keadilan</li> <li>e) Waskat</li> <li>f) Hukum</li> <li>g) Ketegasan</li> <li>h) Hubungan Manusia</li> </ul> 2. Kinerja Pegawai (Mangkunegara, 2013) : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kuantitas hasil kerja</li> <li>b) Kualitas hasil kerja</li> <li>c) Tanggung jawab</li> </ul>			h signifikan dan kuat terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat
16	Yudi, Prayoga, dkk. International Journal of Innovative Science and Research Technology, Volume 5, Issue 4, April – 2020.  The Effect of Employee Retention, Rotation of Work, Working Environment and Working Spirit to Employee Performanc	1. Retensi Karyawan 2. Rotasi Jabatan (Kaymaz, 2010) : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Tingkat kejenuhan kerja</li> <li>b) Tambahan pengetahuan, Keterampilan, dan kompetensi</li> <li>c) Persiapan manajemen</li> <li>d) Pilihan posisi kerja yang sesuai</li> <li>e) Pengembangan hubungan sosial</li> </ul> 3. Lingkungan Kerja 4. Semangat Kerja 5. Kinerja Pegawai (Heidjrachman Suad Husnan, 1990) :	Retensi Karyawan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Intention Turnover, dan Disiplin Kerja	Rotasi Jabatan, dan Kinerja Pegawai	Hasil studi ini menunjukkan bahwa secara simultan Retensi Karyawan, Rotasi Jabatan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Intention Turnover.
<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Dimensi dan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Hasil</b>

	<b>dan Judul Penelitian</b>	<b>Indikator</b>			<b>Penelitian</b>
	e with Intention Turnover as The Intervening Variables	a) Kualitas Pekerjaan b) Kuantitas Kerja c) Keandalan, termasuk inisiatif, kehati-hatian, disiplin d) Sikap e) Hasil kerja maksimal 6. Intention Turnover			
17	Kirani, Arum Sari. Jurnal Mandiri. Vol. 6, No. 1, Juni 2022 (25 - 30).  The Effect of Job Placement, Work Quality and Work Discipline on Employee Work Performance of PT. Shin Heung Indonesia	1. Penempatan Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Disiplin Kerja (Hasibuan, 2014) : a) Kepemimpinan teladan b) Remunerasi c) Keadilan d) Sanksi hukuman. 4. Kinerja Pegawai (Sutrisno, 2012) : a) Hasil kerja b) Pengetahuan kerja c) Ketangkasan mental d) Disiplin waktu dan absensi	Penempatan Kerja, Kualitas Kerja, dan Rotasi Jabatan	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh
<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Dimensi dan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Hasil</b>

	<b>dan Judul Penelitian</b>	<b>Indikator</b>			<b>Penelitian</b>
					signifikan terhadap kinerja karyawan .
18	Nabilah, Ramadhan, dkk. Review Of International Geographical Education, Vol 11(8), Spring, 2021.  The Influence of Work Discipline and Motivation on The Employee Performance of BKB Nurul Fikri Bandung	1. Disiplin Kerja (Singodimejo dalam Sulila, 2019) : a) Mematuhi aturan waktu, b) Mematuhi peraturan perusahaan c) Mematuhi aturan perilaku dalam bekerja d) Mematuhi aturan lain 2. Motivasi 3. Kinerja Pegawai (Robbins, Judge, & Millett, 2015) : a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan waktu d) Efektivitas e) Kemerdekaan	Motivasi dan Rotasi Jabatan	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKB Nurul Fikri Bandung
19	Ahmad, Ghufran, dkk. International Journal of Scientific and Management Research Volume 5 Issue 4 (April) 2022.  The Effect of Self-efficiency,	1. Efisiensi Diri 2. Lingkungan Kerja 3. Rotasi Jabatan (Kaymaz, 2010) : a) Tingkat kejenuhan kerja karyawan b) Memiliki tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi c) Persiapan manajemen	Efisiensi Diri, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja	Rotasi Jabatan dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian membuktikan bahwa efisiensi diri, lingkungan kerja, dan rotasi kerja berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan, efisiensi diri, lingkungan
<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Dimensi dan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Hasil</b>

	<b>dan Judul Penelitian</b>	<b>Indikator</b>			<b>Penelitian</b>
	Work Environment, and Job Rotation on Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance of PT Pupuk Iskandar Muda	<ul style="list-style-type: none"> <li>d) Posisi kerja yang tepat</li> <li>e) Mengembangkan hubungan sosial dengan sesama pekerja.</li> </ul> 4. Keterlibatan Karyawan 5. Kinerja Pegawai (Bernardin & Russell, 2013) : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Hasil dari suatu kegiatan</li> <li>b) Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan</li> <li>c) Semua pekerjaan yang telah selesai tepat waktu</li> <li>d) Biaya yang operasional lebih rendah, dan efektif</li> <li>e) Hubungan kerja yang harmonis</li> </ul>			kerja, rotasi pekerjaan, dan keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, dan keterlibatan karyawan memediasi efek dari efisiensi diri, lingkungan kerja, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.
20	Riut, Iptian, dkk. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, Volume	1. Disiplin Kerja (Efendi, et.al, 2020) : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ketepatan waktu</li> <li>b) Cara menggunakan peralatan kerja</li> </ul>	Kompensasi, dan Rotasi Jabatan	Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1. Disiplin kerja berpengaruh positif
<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Dimensi dan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Hasil</b>



	<b>dan Judul Penelitian</b>	<b>Indikator</b>			<b>Penelitian</b>
	7, Issue 8 September, 2020.  The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance of PT. Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu	<ul style="list-style-type: none"> <li>c) Tanggung jawab</li> <li>d) Kepatuhan terhadap aturan kerja</li> </ul> 2. Kompensasi 3. Kinerja Pegawai (Pangastuti, et.al, 2020) : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kualitas</li> <li>b) Kuantitas</li> <li>c) Ketepatan Waktu</li> <li>d) Kehadiran</li> <li>e) Kerjasama.</li> </ul>			dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kompensasi memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber : Olah data peneliti (2022)

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan

variabel Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya. . Namun tidak banyak yang meneliti tentang pengaruh rotasi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hasil penelitian yang relevan dalam penelitian ini, maka peneliti ini mempunyai acuan untuk memperkuat hipotesis yang digunakan.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel Independen (Rotasi Jabatan dan Disiplin Kerja) dan variabel Dependen (Kinerja Pegawai). Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

### **2.2.1 Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai**

Pegawai yang melakukan pekerjaan dengan terus menerus dalam kurun waktu yang lama serta tidak adanya perubahan tugas dari yang dikerjakan akan menimbulkan kebosanan. Pekerjaan yang sifatnya monoton akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja pegawai. Oleh karena itu salah satu cara dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja pegawai yaitu dengan menerapkan kebijakan rotasi jabatan. Seperti yang dikemukakan Veithzal (2018:109) bahwa “Rotasi jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari terjadinya kejenuhan.”

Diperkuat dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Saiffudin di

Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh (2021), Ahmad, Ghufuran di PT. Pupuk Iskandar Muda (2022), Indra, Sutrisna di RSUD Ciawai (2018), Thomas, Edi Purwanto di Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Blitar (2020), dan Ahmad, Maulana di PT. Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang (2021). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara rotasi jabatan dengan kinerja pegawai secara signifikan.

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin seharusnya dilakukan secara pribadi, disiplin juga bersifat membangun, kedisiplinan sangat diperlukan bagi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Masalah kinerja pegawai adalah masalah yang sangat penting dan disiplin dapat berpengaruh untuk memaksimalkan suatu kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu apabila pegawai sudah memiliki dasar kedisiplinan yang kuat secara tidak langsung pegawai sudah memiliki kinerja yang baik, dan apabila pegawai kurang memiliki kedisiplinan yang kuat berarti pegawai tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Seperti teori yang dikemukakan Malayu (2019:193) bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Adnan, Rajak, dkk di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara (2019), Ersa, Mayori Jayanti Fortuna, dkk di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga

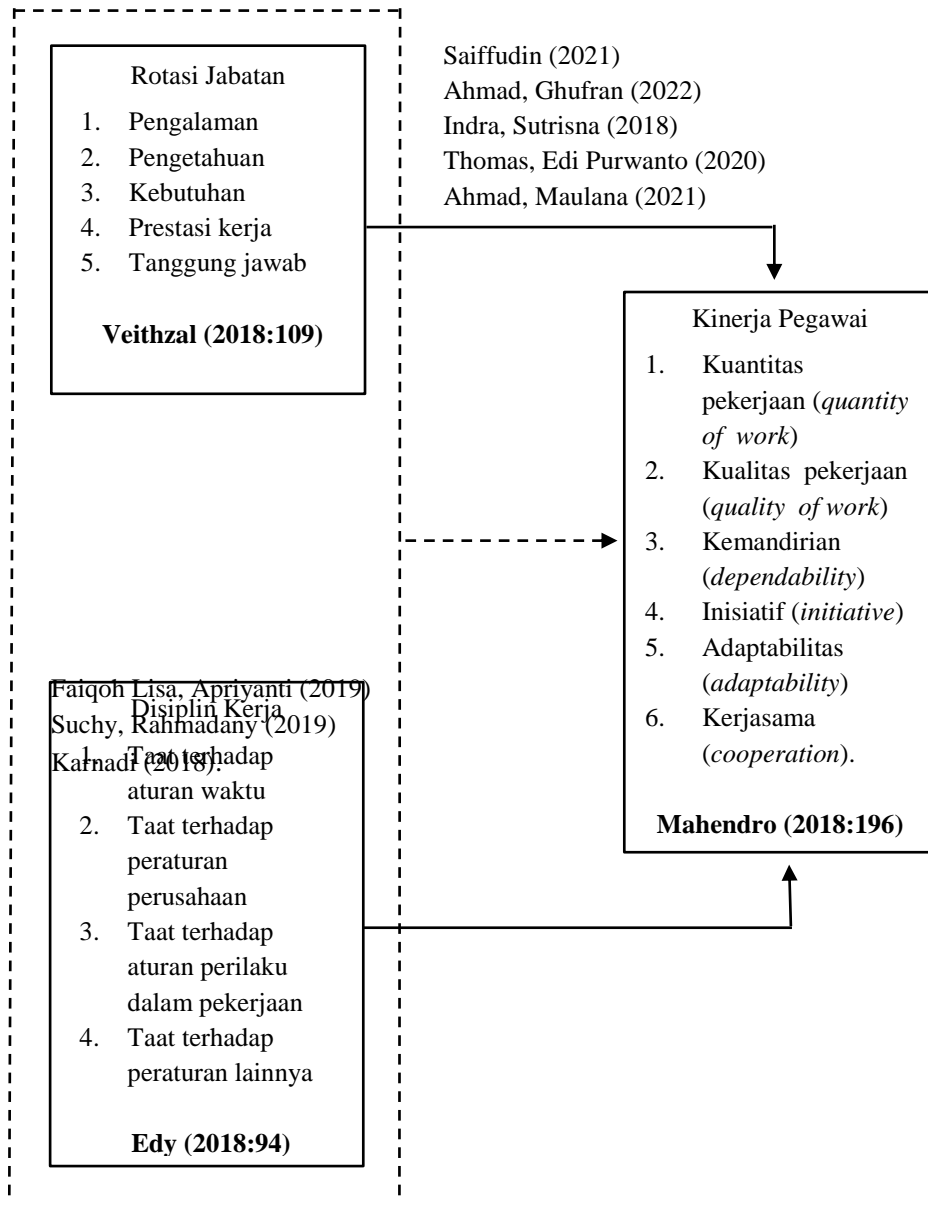
Berencana Kabupaten Ponorogo (2022), Angga, Pratama di PT. Wisata Angkasa Permai (2020), Muhamad, Arif di Pemerintah Kecamatan Kramat Jati (2019), Putri, Maydilla di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro (2022), Kirani, Arum Sari di PT. Shin Heung Indonesia (2022), dan Riut, Iptian di PT. Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu (2020). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai secara signifikan.

### **2.2.3 Pengaruh Rotasi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Rotasi jabatan pada umumnya menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan yang tepat agar pegawai yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasi kerja yang besar untuk perusahaan, sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan dengan baik. Seperti yang disampaikan oleh Veithzal (2018:198) bahwa penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja yang tepat dalam arti sesuai dengan kemampuan pegawai sangat penting karena akan dapat memberikan dorongan dan kegairahan kerja masing-masing pegawai. Timbulnya kegairahan kerja tersebut mendorong pegawai dalam mengoptimalkan hasil kerjanya dan mampu menjalankan tugas dengan lancar. Penempatan pegawai dapat berasal dari penarikan (*recruitment*) dari luar instansi maupun dari dalam instansi atau dikenal dengan istilah rotasi kerja/jabatan.

Tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindak indiscipliner dari pegawai sehingga pegawai akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan. Seperti yang dikemukakan Lijan (2018:332) disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kemudian seperti yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2017:3) bahwa kinerja pegawai individual merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasional dan pegawai dalam mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan.

Pernyataan tentang pengaruh rotasi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh Faiqoh, Lisa Apriyanti di PD. BPR Bank Daerah Lamongan Jawa Timur (2019), Suchy, Rahmadany di Semen Padang Hospital. (2019), dan Karnadi di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (2018), dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa rotasi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2. 1**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan :

—→ = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

---→ = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama)

- Adnan, Rajak (2019)
- Ersa, Mayori Jayanti Fortuna (2022)
- Angga, Pratama (2020)
- Muhamad, Arif (2019)
- Putri, Maydilla (2022)
- Kirani, Arum Sari (2022)
- Riut, Iptian (2020)

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. (Sugiyono, 2018:63).

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh rotasi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh rotasi jabatan terhadap kinerja pegawai.

b. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.