

Pengaruh Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Blitar

Thomas Edi Purwanto

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Kediri 64128

E-mail: too_must@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Kompensasi dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Blitar; (2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Blitar; (3) Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Blitar.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Blitar. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena menggunakan seluruh populasinya sebagai sampel. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji prasyarat, analisis regresi linier berganda, dan analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi dan Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,338 dan nilai koefisien regresi rotasi kerja sebesar 0,460 serta $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,223 > 3,27$); (2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,338 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,990 > 2,028$); (3) Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,460 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,859 > 2,028$).

Kata kunci : Kompensasi, Rotasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The study aims to determine (1) The Influence of Compensation and Job Rotation on Employee Performance at Customs and Excise Madya Pabean C Type Office Blitar; (2) The Influence of Compensation on Employee Performance at Customs and Excise Madya Pabean C Type Office Blitar; (3) The Influence of Job Rotation on Employee Performance at Customs and Excise Madya Pabean C Type Office Blitar.

Data collection methods used in this study was questionnaires. The population in this study was 38 employees in Customs and Excise Madya Pabean C Type Office Blitar. This study was a populative study because it used all the population as samples. Data were analyzed using descriptive statistic, prerequisite test, multiple linear regression analysis, and simple linear regression analysis.

The results of this study show that (1) Compensation and Job Rotation positively affects employee performance with the value of the compensation regression coefficient of 0.338, the value of the job rotation regression coefficient of 0.460 and $F_{arithmetic} > F_{table}$ ($22.223 > 3.27$); (2) Compensation positively affect employee performance with coefficient value of 0.338 and $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($2.990 > 2.028$); (3) Job Rotation positively affect employee performance with the value of regression coefficient of 0.460 and $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($2.859 > 2.028$).

Keywords : Compensation, Job Rotation, Employee Performance.

Latar Belakang Penelitian

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Untuk itu diperlukan usaha yang maksimal dari para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Dalam rangka

meningkatkan kinerja dari pegawainya, organisasi perlu memberi perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Agar kegiatan kerja dapat berlangsung sesuai dengan yang diharapkan dibutuhkanlah sebuah proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengukur tingkat produktivitas kerja

seseorang, dengan membandingkan antara target capaian dan realisasinya. Kemudian tindak lanjut dari penilaian kinerja diikuti oleh pemberian kompensasi sebagai bentuk dari intensif berdasarkan produktivitas kerja. Kegiatan promosi, pemindahan dan pemisahan kerja adalah sebuah bentuk tindak lanjut dari hasil evaluasi kinerja.

Kompensasi dijelaskan sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Rotasi pekerjaan sebagai proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan. Oleh karena itu dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja pegawai maka kebijakan rotasi pekerjaan diterapkan. Keunggulan dari rotasi pekerjaan sendiri adalah mengembangkan kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Blitar mendorong dilakukannya penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Blitar.

1. Kompensasi

Hasibuan (2008) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Rivai (2004) mengemukakan terdapat enam tujuan pemberian kompensasi yaitu memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan, menjamin keadilan, penghargaan atas perilaku yang diinginkan, mengikuti aturan hukum dan meningkatkan efisiensi

administratif. Adapun indikator kompensasi yang digunakan menurut Simamora (2004) adalah Gaji dan upah, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

2. Rotasi kerja

Rotasi pekerjaan menurut Kaymaz (2010) didefinisikan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu. Hal ini mengandung arti bahwa rotasi pekerjaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel rotasi kerja yaitu Tingkat kejenuhan kerja, Tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi, Persiapan manajemen, Pilihan posisi kerja yang tepat, serta Pengembangan hubungan sosial.

3. Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2005) definisi kinerja adalah suatu fungsi dari inovasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pengalaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja karyawan menjadi tolok ukur pencapaian pekerjaan yang sudah dilakukan dalam periode tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dari kinerja yang telah dilakukan, yang dapat diukur dengan indikator dari Rezky (2013) yang menyatakan bahwa ada tiga indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketetapan waktu.

Nurdiana (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari rotasi kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja serta pengaruh yang positif dari rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nursanti, Naili dan Widayanto (2014) variabel rotasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun gambar model hipotesis pada penelitian ini ditunjukkan pada gambar 1 berikut ini:

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Kompensasi dan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3. Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada angka-angka dengan pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dan analisis data dengan statistika.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean C Blitar berjumlah 38 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena subjek penelitian berjumlah kurang dari 100 maka semua populasi diambil semua sebagai sampel yaitu sebanyak 38 orang.

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil Analisa validitas SPSS 24,00 ditunjukkan dengan membandingkan r hasil (hitung) dengan nilai r tabel. Apabila r hitung $> 0,3202$ maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid.

Tabel Hasil Validitas Data Variabel Kompensasi

Soal / Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
S1	0,920	0,3202	Valid
S2	0,920	0,3202	Valid
S3	0,844	0,3202	Valid
S4	0,917	0,3202	Valid
S5	0,866	0,3202	Valid
S6	0,833	0,3202	Valid
S7	0,910	0,3202	Valid
S8	0,911	0,3202	Valid
S9	0,703	0,3202	Valid
S10	0,584	0,3202	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2020)

Berdasar hasil pengujian data diatas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari pada r tabel. Dengan demikian semua item pernyataan yang digunakan dalam kuisioner kinerja karyawan adalah valid.

Tabel Hasil Validitas Data Variabel Rotasi Kerja

Soal / Pernyataan	r hitung	r tabel	Ke.
S1	0,495	0,3202	Valid
S2	0,700	0,3202	Valid
S3	0,713	0,3202	Valid
S4	0,754	0,3202	Valid
S5	0,651	0,3202	Valid
S6	0,647	0,3202	Valid
S7	0,486	0,3202	Valid
S8	0,486	0,3202	Valid
S9	0,460	0,3202	Valid
S10	0,654	0,3202	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2020)

Berdasar hasil pengujian data diatas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari pada r tabel. Dengan demikian semua item pernyataan yang digunakan dalam kuisioner kinerja karyawan adalah valid.

Tabel Hasil Validitas Data Variabel Kinerja

Soal / Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
S1	0,632	0,3202	Valid
S2	0,681	0,3202	Valid
S3	0,587	0,3202	Valid
S4	0,682	0,3202	Valid
S5	0,540	0,3202	Valid
S6	0,686	0,3202	Valid
S7	0,776	0,3202	Valid
S8	0,721	0,3202	Valid
S9	0,742	0,3202	Valid
S10	0,818	0,3202	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2020)

Berdasar hasil pengujian data diatas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r_{hitung} pada setiap item pernyataan lebih besar dari pada r_{tabel} . Dengan demikian semua item pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Kriteria uji reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,60 jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka pernyataan dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5%, jika $r_{alpha} > 0,60$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Penghitungan dengan menggunakan komputer program SPSS versi 24.00.

Tabel Hasil Reliabilitas Data

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket.
1	Kompensasi	0,950	0,60	Reliabilitas
2	Rotasi Kerja	0,801	0,60	Reliabilitas
3	Kinerja	0,877	0,60	Reliabilitas

Sumber: data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24.00, hasil perhitungan terhadap variabel Kompensasi 0,950, Rotasi Kerja 0,801 dan Kinerja Pegawai 0,877. Hasil tersebut terlihat bahwa reliabilitas masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 maka kuisisioner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk menguji normalitas data menggunakan uji statistic non-parametik kolmogrov-simornov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 = Data residual berdistribusi normal

H_A = data residual berdistribusi tidak normal

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,53419358
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,086
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Test Statistic K-S sebesar 0,094 dan Asymp. Sig. sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka keputusannya adalah menerima H_0 yang berarti bahwa data berdistribusi normal. Berarti asumsi normalitas data terpenuhi atau data memenuhi asumsi klasik.

Uji Multikoloniaritas

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

Tabel Hasil Uji Multikoloniaritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,622	1,609	Tidak terjadi multikoloniaritas
Rotasi Kerja	0,622	1,609	Tidak terjadi multikoloniaritas

Sumber : data yang diolah (2020)

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

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikan masing-masing variabel, apabila lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Berikut tabel hasil dari uji heteroskedastisitas:

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hubungan Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi (X1) – Kinerja Pegawai (Y)	0,956	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Rotasi Kerja (X2) – Kinerja Pegawai (Y)	0,633	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,532	5,506		1,731	,092		
	Kompensasi	,338	,113	,425	2,990	,005	,622	1,609
	Rotasi Kerja	,460	,161	,407	2,859	,007	,622	1,609

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data yang diolah (SPSS) 2020

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai taksiran parameter model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,532 + 0,338 \text{ Kompensasi} + 0,460 \text{ Rotasi Kerja}$$

Sumber data primer yang diolah, 2020

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi dan rotasi kerja lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel yaitu variabel independent dan variabel dependent mempunyai hubungan yang linier signifikan atau tidak. Syarat atau kriteria yang digunakan untuk uji linieritas ini yaitu memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel bebas. Berikut adalah tabel hasil uji linieritas:

Tabel Hasil Linearitas Data

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
Kompensasi – Kinerja Pegawai	0,736	Linier
Rotasi kerja – Kinerja Pegawai	0,113	Linier

Sumber: data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat nilai yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil 0,736, yang mana 0,736 > 0,05. Terdapat nilai signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil 0,113, yang mana 0,113 > 0,05. Dari hasil yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat linier.

Hasil Analisis regresi diatas diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)
 Nilai konstanta (a) sebesar 9,532 artinya jika variabel bebas sama dengan 0, maka nilai kinerja akan sebesar 9,532.
2. Koefisien regresi kompensasi (X1) mempunyai parameter positif sebesar 0,338 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan nilai kompensasi sedangkan variabel yang lain konstan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,338.
3. Koefisien regresi rotasi kerja (X2) mempunyai parameter positif sebesar 0,460 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan nilai rotasi kerja sedangkan variabel yang lain konstan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,460.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis 1

H1 : Kompensasi dan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	301,749	2	150,875	22,223	,000 ^b
Residual	237,619	35	6,789		
Total	539,368	37			

- a. Dependent variabel : Kinerja Pegawai
- b. Predictors : (constant), Rotasi Kerja, Kompensasi

Sumber: data yang diolah (SPSS)

2020

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi dan Rotasi Kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari pengolahan SPSS versi 24.00 tersebut menunjukkan *p-value* 0,000(b) < 0,05 yang berarti bahwa variabel Kompensasi dan Rotasi Kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji Hipotesis 2

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Uji t

Hasil t hitung pada tabel 10 di atas sebesar 2,990, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan 5% adalah 2,028. Apabila nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel dapat dilihat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (2,990 > 2,028). Hal ini juga didukung dengan nilai signifikan pada tabel sebesar 0,005 dapat diartikan terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ (0,005 < 0,05).

Dari hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP C Blitar. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Uji Hipotesis 3

H3 : Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Uji t

Hasil t hitung pada tabel 10 di atas sebesar 2,859, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan 5% adalah 2,028. Apabila nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel dapat dilihat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (2,859 > 2,028). Hal ini juga didukung dengan nilai signifikan pada tabel sebesar 0,007 dapat diartikan terdapat hubungan yang signifikan antara rotasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ (0,007 < 0,05).

Dari hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP C Blitar. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang kompensasi, rotasi kerja dan kinerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh dari kompensasi dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Blitar membuat pegawai lebih bersikap profesional. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan dan semakin baik rotasi kerja

- yang dilaksanakan akan semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kinerja. Adanya hubungan antara elemen kompensasi yaitu kompensasi finansial dan non-finansial dengan kinerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan.
 3. Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Blitar menyimpulkan semakin sering melakukan rotasi kerja, organisasi dapat mengetahui posisi yang paling tepat bagi pegawainya serta melihat sikap dan tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik rotasi kerja yang dilaksanakan akan semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Kaymaz, Kurtulus. 2010. *The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations*. Business and Economics Research Journal, Volume 1, No 3. ISSN: 1309-2448.
- Nursanti, E, Farida, N, Widayanto. 2014. *Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Political, Hal 1-10.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.