

## **PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STRUKTURAL DI RSUD CIAWI**

### **Effect of Rotation on The Performance of Employees Working In Structural RSUD Ciawi**

**Indra Sutrisna<sup>1</sup>, Nandang Saepudin Zenju<sup>2</sup>, Ginung Pratidina<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35 Bogor 16720.

<sup>2</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35 Bogor 16720.

<sup>3</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35 Bogor 16720.

<sup>a</sup>Korespondensi: Indra Sutrisna; Email : [indra.sutrisna@unida.ac.id](mailto:indra.sutrisna@unida.ac.id)

(Diterima oleh Dewan Redaksi : 01-02-2018)

(Dipublikasikan oleh Dewan Redaksi : 01-04-2018)

#### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work rotation on employee performance in RSUD Ciawi. The method used is associative research and data collection technique used are observation, interview, and questionnaire. Sampling technique used in this research is Probability Sampling technique that is Simple Random Sampling. The correlation used in this study is Spearman Rank correlation, with the number of samples is 55 (fifty five) people.

The results show that the correlation value between job rotation variables and employee performance variable was 0.490, that is "moderate" in relations category, and significant. Significant means the correlation is significant at the level / level of 1%. In this study work rotation determined performance as much as 24.01%, which mean that 75,99 % is determined by other factors.

Recommendation in this study are need to be improved again on the dimension of experience, rotation should be done based on the length of time and work experience, because the experience of employees will affect with the work of employees, and the work rotation should be more tailored to the background of employees.

***Keywords:*** *Job Rotation, Employee Performance, Structural Employee*

---

Indra Sutrisna, 2017, Effect Of Rotation On The Performance Of Employees Working In Structural RSUD Ciawi

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Ciawi. Metode yang digunakan adalah metode Penelitian asosiatif, pengumpulan datanya berupa observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* yaitu *Simpel Random Sampling*. Adapun korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Rank Spearman*, dengan jumlah sampel sebanyak 55 (lima puluh lima) orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel rotasi kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar **0,490** pada kategori hubungan **sedang**, dan signifikan. **Signifikan** artinya korelasi ini signifikan pada level/ taraf 1%. Pada penelitian ini rotasi kerja mempengaruhi kinerja sebanyak **24,01%**.

Saran dalam penelitian ini yaitu perlu ditingkatkan lagi pada dimensi pengalaman, rotasi sebaiknya dilakukan berdasarkan lamanya waktu dan pengalaman kerja, karena pengalaman pegawai akan mempengaruhi dengan hasil kerja karyawan. Serta seharusnya dalam rotasi kerja lebih disesuaikan dengan latar belakang pegawai.

**Kata Kunci** : Rotasi Kerja, Kinerja Pegawai, Pegawai Struktural

---

Indra Sutrisna, 2017, Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Struktural di RSUD Ciawi

---

## PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang paling penting dan merupakan faktor pendukung utama dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Menurut Alfred 2008, sumber daya manusia merupakan aset terpenting di antara sumber daya lain yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, oleh karenanya kualitas sumber daya manusia pada tingkat daerah akan sangat menentukan keberhasilan dari adanya otonomi daerah.

Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi dan instansi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya. Yang dalam hal ini adalah seluruh karyawan baik Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Tidak Tetap (PTT), dan honor Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Dalam hal ini, organisasi perlu mengambil langkah dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawainya. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagaimana dijelaskan diatas yakni berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstrong, 1997:504). Oleh karena itu, pengembangan SDM (sumber daya manusia) itu harus difungsikan secara maksimal karena secara *general* tujuan pengembangan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja

dan pertumbuhan (Armstrong, 1997:507).

Untuk mengembangkan sumber daya manusia, selain dengan pendidikan dan pelatihan dapat juga dilakukan dengan mutasi kerja, rotasi kerja dan magang. Mutasi dan rotasi adalah kejadian yang biasa terjadi di dalam sebuah kelembagaan. Sedangkan mutasi adalah suatu perubahanposisi /jabatan/ tempat/pekerjaan yang diputuskan pimpinan puncak organisasi kepada karyawan (manajemen dan non-manajemen) baik secara horizontal ataupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu kelembagaan. Sementara rotasi adalah perpindahan karyawan akan tetapi lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang dominan berbeda supaya karyawan terhindar dari kejenuhan. Kedua hal tersebut adalah bagian dari pengembangan sumberdaya manusia (SDM). Tujuannya untuk meningkatkan kualitas kompetensi karyawan, meningkatkan motivasi dan meningkatkan ilmu pengetahuan serta pengalaman kerja, kualitas proses pekerjaan dan produktifitas serta efisiensi organisasi.

Rotasi pekerjaan (*job rotation*) merupakan suatu kondisi dimana karyawan tersebut mengalami perubahan pada deskripsi tugas (*Job Description*) mereka. Untuk pegawai yang telah lama bekerja di sebuah instansi atau perusahaan, rotasi pekerjaan bisa jadi pernah mereka alami baik untuk sementara atau permanen. Seringkali kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi demikian disinyalir ada hubungan dengan lamanya seseorang dalam periode kerja di satu departemen unit atau di satu pekerjaan itu. Akibatnya timbul kebosanan dan

bahkan kejenuhan di kalangan mereka. Dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia kondisi seperti itu tidak sehat. Maka manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan/karyawan secara berkala. Rotasi akan menimbulkan kekhawatiran jika alokasi pekerjaan tidak diuraikan alasannya kenapa seorang pegawai bisa di rotasi dan membuat yang bersangkutan bekerja dengan tidak sesuai *passion*-nya. Juga rotasi bisa tidak berguna jika tidak ada efek pengembangan kualitas Sumberdaya Manusia dan karir dari karyawan tersebut.

Kelebihan rotasi pekerjaan mampu mengurangi kejenuhan dan meningkatkan motivasi melalui berbagai kegiatan karyawan, tentu hal itu dapat mempunyai manfaat tidak langsung untuk perusahaan, sebab para karyawan dengan rentang keterampilan yang lebih lebar memberi manajemen lebih banyak fleksibilitas dalam menjadwalkan kerja, beradaptasi dengan perubahan, serta mengisi kekosongan struktural.

Penelitian mengenai rotasi kerja yang dituju dalam penelitian ini diarahkan pada rotasi kerja dilingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi (RSUD CIAWI), sebagai salah satu rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor. Berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini dengan cara Rotasi Kerja / *job rotation* Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi didalam peningkatan mutu dan pelayanan pada tahun 2015 telah melaksanakan suatu kebijakan rotasi dengan mengeluarkan 219 surat perintah. (*sumber data Sub Bagian Kepegawaian RSUD Ciawi 2015*) Kemudian manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi pada tahun 2016

mengeluarkan kebijakan dalam surat perintah rotasi kerja sebanyak 226 orang (*sumber data Sub Bagian Kepegawaian RSUD Ciawi 2016*).

Namun dalam pelaksanaannya, belum menghasilkan luaran yang optimal, pelaksanaan rotasi tersebut belum tepat sasaran. Hal ini dibuktikan berdasarkan dari hasil pengamatan awal dan wawancara yang penulis lakukan, diperoleh beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan, permasalahan tersebut antarlain kinerja karyawan mengalami fluktuasi, Fluktuasi adalah perubahan naik atau turunya suatu variabel yang terjadi sebagai akibat dari mekanisme pasar Yohanes (2007). Dalam hal ini berarti turun naiknya kinerja pegawai seperti :

1. Dari segi kualitas, berkurangnya kualitas kerja pegawai dikarenakan kurangnya pelatihan yang diberikan sebab memindahkan karyawan ke posisi baru, rotasi pekerjaan juga membuat gangguan sebab anggota kelompok kerja harus beradaptasi dengan adanya karyawan baru, dan penyedia dan harus menghabiskan banyak waktu untuk menjawab pertanyaan serta mengontrol pekerjaan karyawan yang baru saja dirotasikan.
2. Produktivitas karyawan berkurang hal tersebut ditimbulkan karena kerja pun menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang.
3. Tingkat kedisiplinan, kehadiran dan ke efektifan waktu kerja berkurang, pegawai yang tidak suka dirinya di rotasi mereka hanya melakukan absensi dipagi hari jam datang kantor dan absensi

jam pulang kantor tanpa bekerja, sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai.

Adapun penelitian ini terfokus kepada rotasi kerja bagi pegawai struktural. Berdasarkan uraian data diatas dan hasil pengamatan sementara kebijakan rotasi kerja di lingkungan RSUD Ciawi dalam durasi waktu sangat dekat, maka penulis menganggap masalah pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini rotasi kerja penting untuk dikaji lebih lanjut dengan harapan dapat lebih mengetahui dan memahami mengenai kebijakan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai struktural. Sehingga dalam penelitian ini, tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang dirumuskan dalam judul sebagai berikut : **“PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STRUKTURAL DI RSUD CIAWI”**

#### **MATERI DAN METODE**

Menurut Bambang Wahyudi (2002:109), dimensi yang menjadi operasional dalam Rotasi Jabatan ada 5, yaitu :

##### 1. Pengalaman

Pengalaman bisa dijadikan indikator dilaksanakannya Rotasi, sebab pengalaman pegawai akan mempengaruhi secara signifikan dengan *output* kerja karyawan. Jika pegawai tidak mempunyai pengalaman, maka pegawai itu akan diragukan kompetensinya ketika diberikan pekerjaan yang baru.

##### 2. Pengetahuan

Indikator lainnya untuk dilakukan Rotasi Jabatan adalah dengan melihat pengetahuan pegawai. Semakin rendah pengetahuan pegawai akan membuat perusahaan

mencarikan cara untuk mengatasi hal itu, salahsatu caranya adalah dengan rotasi jabatan.

##### 3. Kebutuhan

Rotasi Jabatan dilihat dari tingkat kebutuhan pegawai disebabkan dengantujuan menutupi kekosongan jabatan yang secara tiba-tiba pegawai mengundurkan diri, maka dari itu, organisasi memiliki hak untuk merotasi pegawainya. Hal ini kuatkan lagi dengan ungkapan Marihot Tua Effendi (2005:159) bahwa “adanya kemungkinan pengalihan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang sama adalah untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja”. Jadi secara tidak langsung Rotasi Jabatan berdasarkan kondisi kerja di organisasi.

##### 4. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah salahsatu 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. (Winardi,2004: 138). Dikarenakan jika pegawai tidak memiliki rasa tanggungjawab yang bagus, maka pegawai itu akan diragukan kemampuannya ketika menjalani jabatan yang baru.

Sedangkan untuk indikator kinerja karyawan menurut Menurut Sudarmanto (2009) dibagi menjadi beberapa dimensi sebagai berikut:

- a. Kualitas, yakni: Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- b. Kuantitas, yakni: akumulasi pekerjaan yang dihasilkan/diselesaikan
- c. Penggunaan waktu, yaitu: Tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waku kerja efektif
- d. Kerja sama dengan pegawai lain dalam pekerjaan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode penelitian deskriptif untuk membuat deskripsi, gambaran atau melukiskan secara tersusun, aktrat dan aktual tentang sifat-sifat, fakta-fakta serta korelasi antar kejadian yang sedang diselidiki dan asosiatif yaitu metode yang digunakan untuk menjelaskan tentang adakah korelasi antara Rotasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di RSUD Ciawi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai struktural yang mengalami rotasi pada tahun 2015-2016 sebanyak 124 Orang, dengan jumlah sampel 55 orang pegawai struktural RSUD Ciawi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan
2. Studi Lapangan, dengan cara :
  - a. Observasi, Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis observasi non partisipan, artinya penulis hanya mengamati obyek penelitian tetapi tidak terlibat dalam kegiatan obyek penelitian. Mengadakan pengamatan secara langsung untuk

memperoleh data dan informasi mengenai rotasi kerja dan kinerja pegawai di RSUD Ciawi.

- b. Wawancara (*Interview*), dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan para pegawai yang ada di RSUD Ciawi.
- c. Kuesioner (Angket), dalam penelitian ini penulis menggunakan angket dalam bentuk tertutup, yaitu pertanyaan yang telah disertai alternatif jawaban. Skala dalam pembuatan angket menggunakan skala likert dengan 5 (lima) gradasi.

Untuk menyederhanakan data-data tersebut, rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *Weigh Means Score* (WMS):

$$M = \sum \frac{f(x)}{n}$$

Keterangan :

M=Perolehan Angka kriteria penafsiran

f = Frekuensi Jawaban

x = pembobotan skala nilai (skor)

n = Jumlah responden

Untuk mengetahui nilai korelasi antara rotasi kerja dengan kinerja pegawai RSUD Ciawi maka menggunakan rumus korelasi Rank Spearman (Sugiyono, 2013:245) adalah sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Selain itu, dalam menghitung nilai korelasi juga dapat menggunakan aplikasi SPSS 20.00. Setelah melewati berbagai tahap perhitungan, maka untuk mengetahui tingkat hubungan anatara variable x dan variable y digunakan pedoman interpretasi korelasi menurut pendapat Sugiyono, seperti berikut ini :

**Tabel 3.4**

**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Inteval Koefisien	Tingkat hubungan
-------------------	------------------

0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,0000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2012: 214

Kemudian untuk mengetahui sejauh mana variabel x (rotasi kerja) memberikan kontribusinya terhadap variabel y (kinerja pegawai) dalam penelitian ini, maka digunakan perhitungan koefisien determinasi (Kd) menurut Sugiyono, 2012 : 177, yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono, (2013:230) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Bambang Wahyudi (2002:109) "rotasi jabatan merupakan mutasi individual yang dilaksanakan secara horizontal tanpa membuat perubahan dalam hal pendapatan (gaji) ataupun pangkat dan golongan yang bertujuan menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan." Pada bagian hasil dan analisis data mengenai masing masing dimensi diatas maka dimensi Rotasi Kerja masuk dalam kategori baik. Walaupun pelaksanaannya belum maksimal. Dalam hal ini variabel rotasi kerja memperoleh angka penafsiran sebesar **4,09** dengan kategori **baik**.

Dengan demikian dari keseluruhan nilai yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rotasi kerja sudah berjalan dengan baik, walaupun masih ada beberapa hal yang masih perlu diperhatikan berdasarkan wawancara seperti pada dimensi pengalaman seharusnya rotasi dilakukan berdasarkan lamanya waktu dan pengalaman kerja, karena pengalaman pegawai akan mempengaruhi dengan hasil kerja karyawan. Apabila pegawai tidak mempunyai pengalaman, maka dari itu pegawai tersebut akan diragukan kompetensinya ketika diberi pekerjaan yang baru. Sama halnya dengan dimensi pengetahuan, rotasi kerja yang dilakukan harus dengan melihat pengetahuan pegawai yang akan dirotasi agar penempatan yang baru sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki. Yang diharapkan dari terlaksananya rotasi kerja yaitu bertambahnya pengalaman baru, tidak terjadi kejenuhan, mendapatkan pengetahuan dan kompetensi baru, mempersiapkan dalam menghadapi tugas baru serta menambah kepuasan dan motivasi yang lebih tinggi.

Menurut Sudarmanto (2009) dengan 4 (empat) dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerjasama. Secara keseluruhan kinerja pegawai RSUD Ciawi dalam kategori **baik**. Pada variabel **kinerja pegawai** ini angka penafsiran yang diperoleh yaitu tersebut diperoleh angka penafsiran sebesar **4,15** dengan kriteria penilaian **baik**. Dengan demikian dari keseluruhan nilai yang diperoleh maka kinerja pegawai RSUD Ciawi sudah baik. Walaupun dalam segi kedisiplinan dan kehadiran masih perlu ditingkatkan dan perlu diperhatikan.

Serta pegawai yang di rotasi seharusnya cepat beradaptasi dengan pekerjaan barunya agar pekerjaan tidak terbengkalai.

Nilai korelasi antara variabel Rotasi kerja dan kinerja pegawai sebesar **0,490**. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi Sugiyono termasuk pada kategori hubungan yang **sedang** dan pada level signifikansi menunjukkan nilai hitung sebesar **0,000** yang jauh lebih kecil dari nilai presisi (derajat kesalahan) yakni sebesar **0,05** hal ini berarti **signifikan**.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  hasil penelitian sebesar **4,693** kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  distribusi t dengan taraf signifikansi 1% (0,01) dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-2$  = 53, maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,660. Hal tersebut menunjukkan bahwa ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dari perhitungan tersebut dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai di RSUD Ciawi dipengaruhi oleh Rotasi Kerja sebanyak **(24,01%)**, dan **(75,99%)** oleh faktor lain, kemungkinan kepemimpinan, motivasi, pengawasan, Budaya Organisasi, kompensasi dan factor lainnya, yang tidak diteliti oleh penulis.

#### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menarik suatu kesimpulan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Ciawi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan pada bab hasil

dan analisis data, dimana rotasi kerja menghasilkan nilai **4,09** dengan kriteria penilaian **baik**, serta kinerja pegawai menghasilkan nilai **4,15** dengan kriteria penilaian **baik**.

Berdasarkan hasil uji korelasi rank spearman dengan tingkat kepercayaan 1%, nilai korelasi antara variabel rotasi kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar nilai korelasi **4,693** dan dari hasil perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel X (rotasi kerja) dan Variabel Y (kinerja pegawai). Dengan demikian hipotesa terbukti yakni  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Tingkat kontribusi determinasi sebesar sebanyak **(24,01%)**, dan **(75,99%)** dipengaruhi oleh variabel lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Novi. 2013. *Persepsi kesesuaian kompensasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah operasi IX Jember*. Skripsi. Universitas Jember
- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bambang Wahyudi, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT



- Prenhalindo.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani Tarsisius. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Yusuf. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam*. Surabaya: Insan Cendekiawan.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mansur . A. Tolkah.2009. Tesis ***"Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak"***. Universitas Diponegoro. Semarang
- Edwan, Cecep Hidayat. 2013. Skripsi ***"Pengaruh Job rotation Terhadap Motivation Dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Pada PT. Mashill Internasional Finance"***. Universitas Bina Nusantara.
- Fatmawati, *at all*. 2012. Skripsi ***"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai IAIN AR-RANIRY Banda Aceh"***. Universitas Syiah Kuala.
- Kaymaz, Kutulus. 2010. *Journal "The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations"*. Isletme ve Ekonomi Arastirmalan Dergisi.
- McNamara, C. 2008. *Journal "Employee benefits and compensation: Basics about employee motivation: Nuts-and-bolts guide to leadership and supervision in business"*. Minneapolis, Minnesota: Authenticity Consulting LLC.
- Nugraha, Adhian. 2010. Skripsi ***"Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan"***. Universitas Diponegoro Semarang.
- Nurlatifah. 2009. Skripsi ***"Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta"***. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Odunlade, R.O. 2012. *Journal "Managing Employee Compensation and Benefits for Job Satisfaction in Libraries and Information Centres in Nigeria"*. Universitas of Lagos Nigeria.

**Sumber Dokumen:**

Undang Undang No. 23 Tahun 2014

Tentang Pemerintahan Daerah  
Undang Undang No 5 Tahun 2014  
Tentang Aparatur Sipil Negara  
Profile RSUD Ciawi