

PENGARUH ROTASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3 PALOPO

Putri aresti¹, imran ukkas², harmita sari³

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah, Palopo¹²³

Email: putryaresty499@gmail.com¹, imranukkas@stiem.ac.id², harmitasari93@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji t, rotasi kerja (X1) terbukti terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi (X2) terbukti terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta melalui uji f (simultan) didapatkan juga hasil bahwa rotasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Manfaat rotasi kerja pada PT PLN (persero) UP3 Palopo yaitu dapat menambahkan wawasan serta menghilangkan rasa jenuh pada karyawan, dan manfaat dari komitmen organisasi itu sendiri bagi karyawan PT PLN (persero) UP3 Palopo yang serius menunjukkan komitmen yang tinggi pada organisasi yang mereka miliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.

Kata kunci: rotasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a significant effect of job rotation and organizational commitment on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Palopo. This research uses quantitative methods, with data collection techniques using a questionnaire. The results of the study using multiple linear regression analysis through the t test, work rotation (X1) proved to have an influence on employee performance, organizational commitment (X2) proved to have an influence on employee performance, and through the f test (simultaneous) it was also found that job rotation and Organizational commitment together has a significant effect on employee performance variables. The benefits of job rotation at PT PLN (Persero) UP3 Palopo are that it can add insight and eliminate boredom in employees, and the benefits of organizational commitment itself for employees of PT PLN (Persero) UP3 Palopo who are serious about showing a high commitment to the organization they have the possibility which is much more likely to indicate a high level of participation in the organization.

Keywords: job rotation, organizational commitment, and employee performance.

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi modern yang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologinya saat ini pertumbuhannya sangat pesat, sehingga perusahaan dituntut untuk bisa beradaptasi dan mampu bertahan dalam kondisi apapun. Salah satu kekuatan yang dapat

menopang dan membantu perusahaan agar tetap bertahan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendapatkan kinerja yang terbaik, karena selain memahami tentang keahlian dan keterampilan, manajemen sumber daya manusia juga harus dituntut untuk membangun kepribadian dan perilaku yang baik demi mendapatkan kinerja yang terbaik. Berbagai tekanan yang kompetitif yang ada didunia bisnis saat ini, perusahaan diharuskan agar bisa memikirkan bagaimana caranya perusahaan bisa beradaptasi dengan lingkungan yang ada disekitarnya yang senantiasa berubah-ubah.

Masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia pada suatu perusahaan diharuskan untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam sebuah perusahaan dan berapapun biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, pegawai atau karyawan yang pada akhirnya yang akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa jika didukung dengan kualitas yang terbaik dari karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya tingkat keberhasilan tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan ini akan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam perusahaan, oleh karenanya SDM dikelola dengan baik agar memberikan kontribusi bagi suatu perusahaan dengan optimal. Perusahaan diharuskan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik demi mendapatkan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Salah satu keberhasilan dalam suatu perusahaan itu terdapat pada hasil kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan profesional. Kinerja dari elemen perlu ditingkatkan pada organisasi. Agar dapat memberikan aset organisasi yang optimal, karyawan harus dikelola dengan baik karena karyawan merupakan aset sangat berharga bagi organisasi.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan suatu organisasi secara kesinambungan. Tujuan organisasi yang bersangkutan, suatu organisasi maupun swasta harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam pencapaian tujuan. Kinerja itu sendiri tidak bisa terpisahkan pada suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki dukungan berupa arahan dari seorang pimpinan dan dalam komitmen yang akan diberikan sebagai penyemangat, suasana kerjanya pun nyaman, memberikan sarana dan peralatan untuk menunjang dan memudahkan dalam mencapai tujuan yang diperlukan dalam kinerja karyawan (Tjandra, 2005).

Peningkatan kinerja karyawan dapat menguntungkan perusahaan dengan bisnis yang bersaing. Oleh sebab itu, dalam peningkatan kinerja karyawan adalah pengelolaan manajemen yang harus difokuskan demi mencapai keberhasilan pencapaian tujuan dan berlangsungnya kehidupan perusahaan itu tergantung pada kualitas kerjanya. SDM mempunyai peran kedudukan yang sangat penting, yaitu mempertahankan organisasi dan mengelolah agar organisasi dapat dipertahankan. Rivai dan Sagala (2009) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil ataupun prestasi yang dipengaruhi pada kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan SDM.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Rotasi kerja. Kaymaz (2010) mendefinisikan rotasi kerja itu mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Rotasi kerja juga dapat digunakan sebagai salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan pada karyawan untuk mengurangi tingkat kebosanan karyawan karena aktifitas yang mereka lakukan biasanya hanya berulang-ulang. Rotasi kerja itu sendiri juga memiliki kekurangan yaitu karyawan perlu menyesuaikan diri kembali pada lingkungan kerja yang baru serta tanggung jawab yang baru pula. Selain itu, dengan adanya rotasi kerja karyawan dapat menambah pengalaman, dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen pada dasarnya merupakan suatu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Jika dalam sebuah organisasi terdapat sebuah komitmen pada diri masing-masing karyawannya

maka kinerja kerja dalam diri karyawan tersebut menjadi tinggi. Melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang hanya untuk kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) khususnya di kota Palopo merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan listrik bagi masyarakat. Seiring bertambahnya jumlah pelanggan maka, kebutuhan listrik meningkat di setiap saat. Sehingga perusahaan perlu memberikan kinerja yang terbaik dan semaksimal mungkin demi kenyamanan pelanggan. PLN itu sendiri memiliki unit-unit yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya. Salah satunya Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) yaitu unit pelaksana dibawah unit induk distribusi.

PT PLN (persero) UP3 palopo harus mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan sistem rotasi kerja dan komitmen organisasi. Rotasi kerja selain berfungsi bagi pengembangan SDM, rotasi kerja juga dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi karena dengan adanya rotasi kerja pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan PT PLN (persero) UP3 Palopo dapat mencegah timbulnya kebosanan/kejujenuhan dan dapat mengurangi presensi karyawan. Oleh karena itu, rotasi kerja dan komitmen organisasi karyawan kuat, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang berpotensi, mempertahankannya dan pemberian rasa kekeluargaan agar lebih meningkatkan kinerja.

Penelitian tentang pengaruh rotasi kerja yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Robins (2013), Kemal (2013), Taufikur Rahman (2016), dan Nefi Anugrah (2018). Hasil penelitian Robins (2013) mengemukakan rotasi kerja adalah perubahan tugas karyawan dari satu tugas ke tugas lain yang bertujuan untuk mengurangi kejujenuhan dan menambah motivasi pada karyawan, hasil penelitian Kemal (2013) rotasi kerja adalah mutasi seorang yang dilakukan tanpa mengakibatkan perubahan gaji atau derajat ataupun dengan golongan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejujenuhan, menurut hasil penelitian dari Taufikur Rahman (2016) rotasi kerja itu sendiri dapat menambah produktifitas kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut, dan Hasil penelitian dari Nefi Anugrah (2018) rotasi kerja adalah suatu kegiatan yang biasanya dilakukan perusahaan dalam pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lainnya, biasanya dilakukan dalam tingkat yang sama serta memiliki keterampilan yang sama pula.

Persamaan dari peneliti sebelumnya Robins (2013), Kemal (2013), Taufikur Rahman (2016), dan Nefi Anugrah (2018). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya ketika rotasi kerja meningkat maka kinerja karyawan otomatis mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2013) hasil penelitiannya menyatakan hasil yang negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika rotasi kerja meningkat maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, yaitu adanya masalah di lapangan dan perbedaan peneliti sebelumnya sehingga peneliti menganggap perlu melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis tertarik mengambil judul "Pengaruh Rotasi Kerja dan Komitem Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo"

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- 1). Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo?
- 2). Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo?
- 3). Apakah rotasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo?

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1). Untuk mengetahui bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo. 2). Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo. 3). Untuk mengetahui bagaimana pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo.

Adapun manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Manfaat teoritis 1). Pada bagian pimpinan sebagai masukan diharapkan semoga penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pimpinan dalam mengolah perusahaan tentang rotasi kerja dan komitmen organisasi demi peningkatan kinerja karyawan.

2). Bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai rotasi kerja dan komitmen organisasi dalam kinerja karyawan.

Manfaat praktis Hasil penelitian yang dilakukan penulis ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian, sebagai tambahan pengetahuan bagi kantor PT PLN (persero) UP3 Palopo mengenai rotasi kerja dan komitmen organisasi, serta sebagai petunjuk bagi pihak pimpinan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo dalam pemberian rotasi kerja dan komitmen organisasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

Ruang lingkup dan batasan penelitian Peneliti membatasi ruang lingkup dan batasan penelitian mengenai masalah yang terlalu meluas atau menyimpang dalam penelitian ini, sehingga peneliti bisa terfokus untuk dilakukan. Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo. Ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini mengenai, peneliti memfokuskan penelitiannya hanya pada bagian yang diperlukan saja. Batasan penelitian ini harus dibatasi agar tidak keluar atau melenceng dari pembahasan yang sudah difokuskan sejak penelitian ini dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat fokus dalam beberapa bagian, sehingga data yang diperoleh valid, spesifik, mendalam, dan memudahkan peneliti untuk mengelolah data yang diperoleh.

Ruang lingkup Rotasi kerja merupakan pergantian posisi atau jabatan seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Ketika satu aktifitas tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain, biasanya yang tingkat kerjanya yang sama dan juga memiliki syarat-syarat yang sama pula. Rotasi pekerjaan yang tidak langsung dapat memberikan manfaat pada organisasi. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki banyak keterampilan memberi manajemen lebih banyak dalam merancang suatu pekerjaan, serta menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mengisi lowongan –lowongan pekerjaan (Indrayati, 2014).

Berdasarkan pendapat para ahli masalah Sumber Daya Manusia (SDM), telah dikemukakan pengertian tentang rotasi kerja. Kaymaz (2010) menyatakan bahwa rotasi adalah sebuah desain pekerjaan yang dilakukan pendekatan dengan yang dapat digunakan oleh banyak organisasi di berbagai tingkatan. Ternyata, giliran kerja dapat dimanfaatkan jika latihan tertentu dilakukan pengujian, perwakilan dapat dipindahkan ke posisi yang berbeda dari yang serupa bahkan keluar dan memiliki kebutuhan keahlian yang sama.

Rotasi kerja adalah siklus pekerjaan bergerak di mana dalam perusahaan giliran kerja yang memiliki informasi dan jadwal yang diatur, yang disusun secara tegas dalam setiap program karyawan (Nurlatifah, 2009). Meskipun seperti yang ditunjukkan oleh Mansur (2011) mencirikan pekerjaan bukan tanpa abscond, dengan alasan bahwa biaya persiapan akan meluas, efisiensi akan berkurang karena memindahkan perwakilan ke situasi baru, ada perubahan diri karena kehadiran pekerja baru dari sebuah pertemuan tambahkan afiliasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, rotasi kerja itu merupakan suatu pemindahan karyawan dari posisi yang ditempatinya keposisi yang lain untuk mengurangi rutinitas yang dilakukan karyawan dalam suatu organisasi mempunyai jadwal dan data yang sudah

terencana. Dan juga, dapat mengurangi rasa jenuh terhadap karyawan serta, meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Adapun Manfaat dari rotasi kerja menurut Robbins dan Judge (2008), sebagai berikut: 1).dapat mengurangi kelelahan. 2).Dapat memperluas inspirasi dengan membuat varietas untuk latihan pekerja. 3). Membantu karyawan dengan melihat bagaimana pekerjaan mereka akan menambah kontribusi terhadap perusahaan.

Rotasi kerja itu mampu mengurangi kebosanan/kejenuhan kerja karyawan dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan adanya kegiatan yang dilakukan karyawan (Andriani, 2013). Dari beberapa manfaat rotasi kerja diatas rotasi pekerjaan juga mempunyai manfaat yang tidak langsung bagi suatu organisasi ialah karyawan dengan rentang keterampilan yang lebih luas dapat juga memberikan kesempatan manajemen dalam penjadwalan kerja dengan menyesuaikan diri dalam perubahan serta dengan mengisi waktu yang kosong. Oleh sebab itu, karyawan dapat menyalurkan keterampilan pada organisasi dengan waktu yang kosong yang mereka miliki. Manfaat lainnya dari rotasi kerja yaitu dapat membantu manajer dalam menghadapi presensi karyawan serta mengatur jadwal karyawan, sehingga saat kejadian itu terjadi manejer dapat dengan cepat mengisi jadwal yang kosong pada karyawan dan dapat melaukan pekerjaan dengan keterampilan yang mereka miliki.

Manfaat lain rotasi kerja selain membantu manajer dalam menghadapi presensi ialah, bagi kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi menurut Anggraini (2013), sebagai berikut:

1. Bagi karyawan: (a). Memperluas atau pengembangan karyawan; (b). Menghilangkan kejenuhan terhadap karyawan; dan (c). Mengatasi perselisihan dengan kondisi fisik karyawan.
2. bagi perusahaan atau organisasi: (a). Membuat keselarasan antara SDM dan potongan pekerjaan atau posisi; (b). Kegunaan kerja inkrement; dan (c). Memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi seseorang.

Tahapan yang ada pada rotasi kerja menurut Andriani (2013), pada artikelnya ia mengatakan bahwa ada beberapa tahapan yang dapat dilakukan dalam rotasi kerja sebagai berikut: (1) Memberi tahu kepada karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi apabila karyawan mau untuk dirotasi dari pekerjaan yang dia kerjakan kepekerjaan lainnya. Sehingga karyawan tidak ada rasa keterpaksaan dalam pergantian karyawan dan juga tidak terpengaruh pada kinerja karyawan; (2) Melakukan tes atau ujian seperti pada saat perekrutan karyawan. Ini dilakukan agar apa bila rotasikerja dilakukan dapat disesuaikan dengan kemampuan dan kepribadian karyawan; (3) Dilakukan *training* atau pelatihan apabila diperlukan, sehingga mempermudah karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru nantinya; (4) Perpindahan sekelompok karyawan maupun rekan dalam pekerjaan agar dapat meminimalisir stres kerja apalagi karyawan yang akan mendapat rotasi kerja memiliki budaya yang berbeda; (5) Dilakukannya pengawasan terhadap karyawan. Dengan mendokumentasikan kerja karyawan ketempat yang baru agar dapat dengan mengetahui karyawan dengan mudah untuk beradaptasi kelingkungan barunya; dan (6) Memberi tahu ulang kepada karyawan yang dirotasi kerja apa dia betah dengan pekerjaan atau tidak pada pekerjaan barunya dan apakah karyawan ingin tetap pada pekerjaan baru atau ingin pindah ke pekerjaan lama setelah beberpa bulan, karena rotasi pekerjaan dilakukan dalam waktu tiga bulan.

Adapun indikator dari rotasi kerja yang dikembangkan oleh Kaymaz (2010), sebagaiii berikut: (1) Tingkat kejenuhan kerja terhadap karyawan; (2) Memiliki tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi; (3) Persiapan manajemen; (4) Pemilihan posisi kerja yang tepat yang disukai karyawan; dan (5). Mengembangkan hubungan sosial terhadap sesama pekerja.

Untuk mengukur variabel rotasi pekerjaan dapat digunakantiga indikator menurut Ortega dan Mangiapane (2001),dalam Nanda et al (2014), sebagai berikut: (1)Tambahan kemampuan; (2)Tambahan pengetahuan; dan (3) Tingkat kejenuhan.

Komitmen organisasi adalah sikap yang menggambarkan kesetiaan pegawai kepada organisasi. Pegawai yang diajukan adalah pekerja yang ingin menjadi individu utama dari asosiasi, memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja, dan membuat kemajuan menuju

keuntungan asosiasi, memiliki kepercayaan, dan pengakuan akan manfaat dari tujuan asosiasi. Tanpa kewajiban perwakilan kepada organisasi, rencana dan target organisasi akan sulit untuk ditentukan.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Robbins (2008). Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota suatu organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu terhadap penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, bahwa komitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang memiliki loyalitas pada suatu organisasi dan proses dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya pada organisasi yang dijalaninya (Luthans, 2006).

Ada tiga hal komitmen terhadap organisasi menurut Gibson (2008), sebagai berikut: (1) Mengidentifikasi tujuan organisasi; (2) Perasaan terlibat dalam tugas organisasi; dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Oleh sebab itu, dimaknai merupakan suatu bentuk identifikasi bahwa, komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan terlibat oleh karyawan terhadap organisasi. Seseorang yang memiliki loyalitas terhadap organisasi artinya seorang pegawai tersebut memiliki komitmen yang baik, dan dimana pada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha secara optimal mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Utamaningsih (2014), sebagai berikut: (1) Budaya keterbukaan; (2) Kepuasan kerja; (3) Kesempatan personal untuk berkembang; (4) Arah organisasi; dan (5) penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan.

Manfaat komitmen organisasi yang dinyatakan oleh Juniarari (2011), sebagai berikut: (1) Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi; (2) Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan; dan (3) Secara penuh terlibat dengan pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Ada tiga indikator yang memiliki dasar berbeda menurut Allen dan Mayer (1993), sebagai berikut: (1) *Affective Commitmen*, yang berkaitan dengan emosional dan keterlibatan dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi; (2) *Normatif Commitmen*, merupakan perasaan-perasaan karyawan mengenai kewajiban yang harus dia berikan pada organisasi; dan (3) *Continuance Commitmen*, artinya berdasarkan persepsi karyawan mengenai kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.

Organisasi pada setiap perusahaan akan merasa senang jika memiliki karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang baik dan terus meningkatkan bagi perusahaan karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aspek-aspek kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sejak adanya komitmen pada perusahaan yang memiliki karyawan. Perusahaan merasa bangga mempunyai karyawan yang memiliki sikap tanggung jawab yang besar dengan bersenang hati memberikan segala kemampuan yang dimiliki, sehingga timbul rasa memiliki organisasi. Karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara maksimal dan mengeluarkan segala kemampuan yang karyawan miliki dan menghindari perilaku yang kurang produktif, bagi karyawan dikarenakan dan banyaknya rasa memiliki sayang begitu kuat. Sedangkan komitmen organisasi dapat memiliki dampak yang secara personal yang positif yaitu rewart atau kepuasan bagi perindividu karyawan.

Kinerja merupakan suatu faktor yang paling penting dalam terwujudnya suatu tujuan. Terwujudnya tujuan yang diinginkan dengan baik dihasilkan dari kerja keras dari tim satu perindividu, sebaliknya jika kegagalan terjadi dan tidak terwujudnya suatu tujuan maka itu ditandai dengan tidak adanya kerja kerasnya dan tim yang tidak optimal. Pada awalnya kinerja adalah sesuatu yang mempunyai individu karena masing-masing karyawan atau individu memiliki peringkat keahlian yang tidak sama dalam sebuah bidangnya masing-

masing, kinerja seorang juga tergantung dalam suatu kekompakan, atau hasil yang diperolehnya (Wahab, 2012).

Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yang telah bekerja keras. Istilah kinerja berasal dari kata *actul performance* atau *job performance*. Mangkunegara (2007) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan karena telah melakukan dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan tidak ada kendala atau masalah yang buruk dan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja sebagai keahlian atau kemampuan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan yang telah diberikan dan sudah ditentukan untuk mencapai tingkat standar keberhasilan dari organisasi terhadap karyawan dengan pekerjaan yang sesuai yang diberikan kepadanya (Kartono, 2004).

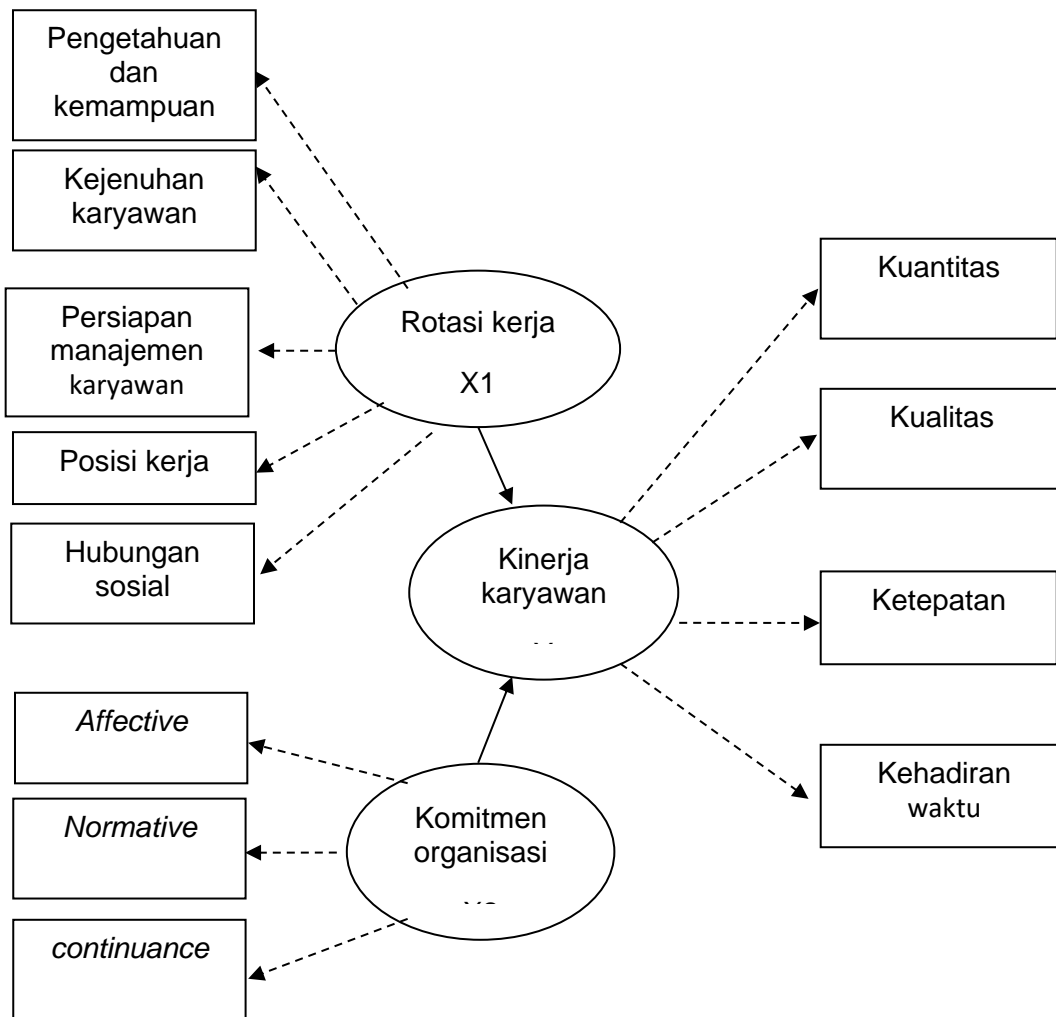
Adapun indikator dari kinerja menurut Mathis dan Jackson (2004) dalam Nurandini (2014), yang pada dasarnya merupakan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang pada umumnya untuk kebanyakan pekerja yang meliputi elemen, sebagai berikut: (1) Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun yang merupakan jumlah siklus yang dihasilkan; (2) Kualitas merupakan istilah dalam perusahaan untuk mengukur seberapa besarnya tujuan yang ingin dicapai sehingga mendekati kesempurnaan yang diharapkan perusahaan; (3) Kecepatan waktu diperlukan dalam perusahaan demi terselesainya suatu pekerjaan dengan tepat waktu tanpa membuang-buang waktu yang banyak; dan (4) Kehadiran perlu dalam suatu perusahaan agar dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.

Beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2004), sebagai berikut: (1) Kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan) yang dimiliki setiap individu dan akan disesuaikan dengan keahliannya; (2) Sikap seseorang sangatlah berpengaruh dalam menghadapi suatu pekerjaan serta diarahkan pegawai dalam mencapai tujuan kerjanya; (3) Memberikan dukungan kepada seseorang agar dapat mencapai potensi kerjanya dengan maksimal; (4) Memberikan pada setiap pekerjaannya harus memiliki rasa tanggung jawab; dan (5) Dengan menjalin hubungan yang baik akan memberikan suatu gambaran dengan pencapaian kerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan keahlian, sikap karyawan juga berpengaruh dalam menghadapi suatu pekerjaan, serta mampu mempertimbangkan hubungan antara faktor-faktor di atas, juga kondisi-kondisi didalam dan diluar organisasi mengenai pengaruhnya terhadap individu karyawan.

Beberapa manfaat penilain kinerja karyawan menurut pendapat Veitzal (2006), sebagai berikut: (1). Manfaat yang didapat karyawan: (a) Peningkatan motivasi; (b) Peningkatan kepuasan kerja; (c) Mendapatkan hasil yang diharapkan memiliki hasil standar hasil yang diharapkan; (d) Dengan konstruksi dan umpan balik dari kinerja yang akurat; (e) Meningkatkan kinerja dengan perencanaan pengembangan, membangun dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin; (f) Meningkatkan tentang pengertian nilai pribadi; (g) Memiliki peningkatan dalam mendiskusikan masalah kerja serta cara mengatasinya; (h) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana cara mereka dapat mengatasi; dan (i) Memiliki pandangan yang lebih jelas mengenai konteks kerja. (2). Manfaat bagi penilai: (a) Mempunyai kesempatan dalam mengukur dan dapat mengidentifikasi kecenderungan untuk perbaikan kinerja karyawan dalam manajemen selanjutnya; (b) Mengidentifikasi untuk peningkatan nilai pribadi dan memberikan gagasan; (c) Meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi; (d) Memiliki sifat yang baik terhadap karyawan seperti rasa takut, grogi, dan aspirasinya; dan (e) Mengembangkan peluang sistem pengawasan untuk pekerjadari bawahan. (3). Manfaat bagi perusahaan: (a) Memperbaiki semua unit-unit yang ada dalam perusahaan dan suatu nilai perusahaan; (b) Meningkatkan secara luas pandangan yang menyangkut dengan semua tugas yang akan dilakukan setiap karyawan; (c) Tingginya komunikasi yang berkualitas; (d) Tingginya motivasi yang dimiliki pada semua karyawan; (e) Meningkatkan keharmonisan hubungan

dalam pencapaian tujuan perusahaan; dan (f) Untuk mengenal lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.



Gambar : Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal, dari mulai menyusun pertanyaan yang spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyelidikan yang tidak memihak dengan cara yang objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo. Dimana penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo dengan jumlah karyawan 91 karyawan menjadi sampel dari keseluruhan populasi karyawan. Upaya yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu (1) Kuesioner, kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan daftar pertanyaan atau daftar isian terhadap objek yang akan diteliti, teknik ini digunakan penulisan untuk memperoleh data melalui pertanyaan penulisan yang dibagikan kepada seluruh karyawan; dan (2) Dokumentasi, dokumentasi merupakan metode pengumpulan atau pencarian data yang berkaitan dengan hal-hal atau

variabel-variabel yang berupa buku, catatan, surat kabar, majalah, dan sebagainya Suharsimi (2006). Dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mengetahui segala hal yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini , menggunakan analisis data yaitu Analisis deskriptif, Analisis regresi linear berganda.

IV. HASIL DAN SIMPULAN

Berdasarkan tabel dibawah dapat disimpulkan bahwa Variabel rotasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari signifikan rotasi kerja (X_1) pada kolom sig. ($0,047 < 0,05$). Variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari signifikan komitmen organisasi (X_2) pada kolom sig, ($0,011 < 0,05$).

H1: rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji T diperoleh hasil t hitung sebesar 2,019 lebih besar dari t tabel sebesar 1,662 maka secara parsial variabel independen rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis di terima.

H2: komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji T diperoleh hasil t hitung sebesar 2,588 lebih besar dari t tabel sebesar 1,662 maka secara parsial variabel independen kinerja komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis di terima.

Coefficients^a

Z		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,401	4,126		3,975	,000
	Rotasi kerjaX1	,202	,100	,213	2,019	,047
	Komitmen organisasiX2	,303	,117	,273	2,588	,011

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: data primer yang diolah,SPSS Versi 20 (2021)

Pengaruh Rotasi Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik dengan metode uji F yang telah dilakukan, jadi dapat disimpulkan berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,673 dengan tingkat signifikan 0,00. Dengan nilai F_{tabel} adalah 3,10 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $8,673 > 3,10$ dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 Diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Alif Roqif, Mamak M Balafif, Sutupo (2013). Dengan judul pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rotasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Hasil penelitian Khan et al. (2014) j mengatakan pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial. Peneliti tersebut mengatakan bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan, dan turut meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Disisi lain rotasi kerja juga dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan atas pengalaman yang didapat selama pelaksanaan rotasi kerja. Kemampuan karyawan atau kinerja karyawan yang tinggi menyebabkan kinerja organisasi dan loyalitas serta komitmen organisasi yang tinggi pula pada lingkungan kerja mereka.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,834	2	52,917	8,673	,000 ^b
	Residual	536,891	88	6,101		
	Total	642,725	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Rotasi Kerja (X1)

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,673 dengan tingkat signifikan 0,00. Dengan nilai F_{tabel} adalah 3,10 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $8,673 > 3,10$ dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak dari rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo. Maka penulis mengambil simpulan sebagai berikut: (1) Rotasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo. (2) Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo. (3) Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa rotasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian dan kesimpulan yang telah diperkenalkan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkaitan atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang penulis sampaikan: (1) Saran untuk pihak perusahaan, sebagai berikut: (a) Kaitannya dengan rotasi kerja, penulis menemukan hasil penelitian bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (b) Kaitannya dengan komitmen organisasi, penulis menemukan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (c) Kaitannya dengan rotasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, penulis menemukan hasil penelitian bahwa rotasi kerja dan komitmen organisasi

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. (2) Saran untuk peneliti selanjutnya.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini menjadi lebih menarik lagi yaitu dengan cara menambah variabel-variabel seperti tentang budaya organisasi, stres kerja, dan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PLN dalam mengukur tingkat kinerja karyawan menggunakan daftar pertanyaan yang diukur secara kuantitatif serta melibatkan lebih banyak lagi responden dalam melakukan penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan lebih tepatnya lagi jika pengambilan sampel penelitian ini yang ada sesuai dengan pengambilan populasi, sehingga hasilnya benar-benar dapat mencerminkan tingkat kinerja pegawai yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept and Indicator Human resources Managemen For managemen research*. Yogyakarta: Depulbish.
- Andriani, 2013. Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Anggraini, 2013. Pengaruh Praktek Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Arsiyati, 2013. Pengaruh Komitmen Organization, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumi Putra Cabang Ngawi *Journal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi 11(1) :87-95*.
- Azwar, Saifudin 2001. *Validitas dan Reabilitas*. Jakarta: Rineka depdiknas.
- Bawono, Anton 2006. *Multivariate Analisis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN salatiga Press.
- Cut Zurnali, 2010. Knowledge Worker: *Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Bandung: Unpad press.
- Fauziah Fattiha, 2016. Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Pedoman Penelitian untuk Skripsi Tesis dan disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas di Ponegoro.
- Frankel, J.P & Wallen N.E 2006. *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.

- Indrayanti, Monic Aprilia. 2014. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Juniarari, 2011. *Komitmen Organisasi.* Jakarta: Alfabeta.
- Kaswan, 2015. *Sikap Kerja: dari teori dan implikasi sampai bukti.* Bandung: Alfabeta.
- Kaymaz, Kurtulus. 2010. "the Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managerr in the Automotive Organizations.*journal Business and Economics Research*" 1 (3). 85-69.
- Kartono, 2014. *Pimpinan dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Luthans, 2002. *Organization Behavior.* 7th Edition. New York: McGrawHill Inc.
- Mangkunegara, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansur, 2011. *Metode Penelitian dan Teknik Penulisan Laporan Karya Ilmiah.* Bandung: PAAP FEB-UNPAD
- Maths, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Maya Sari, 2020. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Journal Manajemen Modal Insani dan Bisnis.* 1 (1). 109-116
- Novi, Adriani, 2013. Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Prasional Jember: *Skripsi.* Universitas Jember.
- Nurandini, A. Dan Lataruva, E. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). 1 (1) :78-91.
- Nurdiana, Triyono 2011. Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta Program Magister Manajemen Universitas muhammadiyah Surakarta.* 7 (1). 108-115
- Regina T. Saerang, 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BKDPDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA.* 6(4): 1968-1977. ISSN 2303-11174.
- Robbins, 2008. *Perilaku Organisasi.* Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, 2011. *Organizational Behavior. Fourteenth Edition.* Pearson education. New Jersey 07458.77-89.
- Rivai dan Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan .* Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Santoso, 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta:PT Elex Media Komputindo.
- Sugiarto, Sitinjak, 2006. LISREL. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Suharmisi, Arikunto, 2006. *Produser Pnelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sri Gustina Pane dan Fatmawati, 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Medan: Badan Pertanahan Nasional. *Journal Riset Manajemen dan Bisnis*. 2.(3).67-79
- Taufikur Rahman, 2016. Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Krpuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dilembaga Mikro Syariah. *Juornal of Bussiness and Management*.2(3). 23-49.
- Tezar Arianto, 2020. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Journal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*. 1 (1).109-116
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Jakarta: Bhumi Aksara.
- Tjandra ,2005. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara, Edisi Revisi*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Tony Wijaya, 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Usman H. dan Akbar, S.P, 2006. *Metode Penelitian Sosial*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Utamaningsih, 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Audit Delay pada Perusahaan Consumer Goods yang Terdaftar di BEI*. Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Veithzal, 2006. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Velnampy, T Aravinthan. S. A. 2013. *Occupational Stres and Organizational Commotment in Private Banks: A Sri Lankan Experience*. *European Journal of Business and Management*. 5,(7): 78-99. ISSN 2222-1905.
- Wahab, S. 2012. Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zulganef, 2006. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*.Yogyakarta: Graha Ilmu.

