

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRANDAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Rotasi Jabatan

2.1.1.1 Pengertian Rotasi Jabatan

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Gulfa Sari (2018: 56), 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 tempat kerja.

Disamping itu, Robbins & Judge (2015: 56) mendefinisikan rotasi kerja sebagai perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan.

Sedangkan Hasibuan (2015: 60), mengartikan rotasi kerja sebagai perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada *rangking* yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan rotasi kerja adalah mutasi, pemindahan dan *transfer*. Kinicki & Kreitner (2010: 205) menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan perpindahan pekerjaan dari pekerjaan khusus ke pekerjaan khusus lainnya. Rotasi kerja merupakan suatu alternatif yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat kebosanan bekerja.

Biasanya karyawan akan mengalami pergeseran pekerjaan dalam organisasi tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji. Tujuan dari rotasi pekerjaan adalah memberikan variasi pekerjaan kepada karyawan dari satu bidang pekerjaan ke bidang pekerjaan lain.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Rotasi Jabatan

Warsi (2014: 226) menjelaskan terdapat 6 (enam) faktor yang mampu memengaruhi rotasi kerja yaitu:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan unsur pokok karena dapat merubah perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi pengetahuan karyawan semakin mudah karyawan untuk mengikuti perkembangan atau perubahan sesuai dengan tugasnya.

2. Keterampilan

Kemampuan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan berupa keterampilan fisik dan non fisik. Keterampilan fisik digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik seperti mengoperasikan komputer, mengelola mesin produksi. Sedangkan untuk keterampilan non fisik ada kecerdasan, kepribadian, dan bakat.

3. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang maka akan semakin luas wawasan dan kemampuan seseorang.

4. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

5. Lingkungan

Suatu lingkungan organisasi mampu memengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan organisasi seperti keteladanan pemimpin, sikap rekan, model kepemimpinan.

6. Pengalaman

Pengalaman menjadi faktor pertimbangan dilakukannya rotasi kerja. Karyawan yang memiliki lebih banyak pengalaman dan memiliki kesesuaian jabatan dengan jabatan yang akan diisi akan diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan tertentu.

2.1.1.3 Landasan Dasar Rotasi Jabatan

Novi Andriani (2013: 67) mengungkapkan bahwa dengan adanya rotasi pekerjaan karyawan dapat saling membantu dan berbagi dengan rekan kerja lainnya, sehingga mampu mengatasi masalah pekerjaan dengan cepat dan meningkatkan kemampuan. Di sisi lain, efek negatif yang dapat ditimbulkan dari adanya rotasi jabatan, misalnya adanya perlawanan dari pegawai senior karena mereka akan kehilangan kompetensi dalam organisasi. Saat awal penerapan rotasi jabatan, dimungkinkan terjadi penurunan produktifitas dan kualitas kerja. Pegawai membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri kembali dengan pekerjaan baru dan rekan kerja barunya.

Menurut Hasibuan (2014: 67) terdapat 3 (tiga) landasan sebagai dasar rotasi kerja yaitu:

- 1) *Merit system*, perpindahan pekerjaan didasarkan atas hasil prestasi kerjanya;

Sistem ini merupakan dasar yang sangat baik digunakan untuk meningkatkan semangat dan disiplin karyawan sehingga produktivitasnya akan meningkat;

- 2) *Seniority System*, perpindahan jabatan atau pekerjaan yang didasarkan atas dasar masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini kurang efektif karena hanya didasarkan atas pertimbangan senioritas;
- 3) *Spoil system*, perpindahan pekerjaan atas landasan kekeluargaan sistem ini kurang baik karena dilandaskan suka tidak suka.

Dengan memiliki landasan rotasi jabatan yang kuat, diharapkan organisasi mampu mengontrol dan menjalankan praktik rotasi jabatan dengan menggunakan pengukuran yang sesuai.

2.1.1.4 Indikator Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan sebagai cara organisasi dalam mengatasi kejenuhan dalam organisasi atau mengatasi organisasi dalam meningkatkan kinerja. Menurut Gouzali Saydam dalam Novi Andriani (2013: 68) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur rotasi jabatan adalah sebagai berikut:

- 1) Kejenuhan Karyawan

Karyawan yang telah bekerja lama di suatu unit bagian pekerjaan akan merasakan kejenuhan dan bosan dalam menjalankan aktivitas kerja. Rasa jenuh tersebut jika tidak segera ditangani akan menimbulkan permasalahan baru seperti menurunkan kinerja seorang karyawan.

- 2) Kemampuan Karyawan

Karyawan memerlukan wadah atau tempat yang sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki sehingga akan memberikan manfaat bagi organisasi. Apabila seseorang tidak bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau standart kualifikasi pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu tinggi, maka seseorang akan merasa tidak cocok untuk melakukan pekerjaan tersebut.

3) Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan yang nyaman, hubungan antara rekan kerja yang baik, dan semangat akan menciptakan produktivitas kerja yang maksimal.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2012: 86) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan

meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi dapat diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan (Rivai & Sagala 2010: 298). Kecakapan merupakan bentuk kompetensi yang terkait secara langsung dengan memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi. Berdasarkan definisi di atas, kompetensi merupakan keterampilan berhubungan secara langsung dengan keahlian secara praktek terkait dengan proses penyelesaian pekerjaan dan kemampuan merupakan penguasaan secara teori dalam mendukung proses penyelesaian pekerjaan.

2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, dan sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksanaan biasa atau rata-rata. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasarkan pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Menurut Spencer kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamankan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat 5 (lima) tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut. (Wibowo, 2012: 86)

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu;
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi;
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang;
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik;
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berbeda di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik dari pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2010: 298), ada beberapa karakteristik dalam kompetensi yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (*skill*), yaitu keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik;
2. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu;

3. Konsep diri (*self-concept*), yaitu sikap atau nilai yang diukur oleh tes responden yang menanyakan kepada orang yang mereka nilai;
4. Motif (*motive*), yaitu kebutuhan dasar yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu;
5. Sifat (*trait*), yaitu karakteristik yang relative pada tingkah laku seseorang.

Keterampilan dan pengetahuan lebih mudah untuk dikenali. Dua kompetensi ini juga lebih mudah dikembangkan melalui proses belajar dan pelatihan. Sedangkan konsep diri, motif, sifat, citra diri tidak mudah dan lebih sulit untuk dikembangkan dan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mengembangkannya.

Menurut McClelland dalam Rivai & Sagala (2010: 300), keterampilan dan pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang, tetapi empat kompetensi lainnya memainkan peran yang jauh lebih besar. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi.

2.1.2.3 Model Kompetensi

Model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, peran atau fungsi yang spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa atau berbagai kompetensi. Model kompetensi dibedakan menurut kepentingannya, menjadi model kompetensi untuk *leadership*, *coordinator*, *experts*, dan *support*.

1. Model kompetensi untuk kepemimpinan dan koordinator pada dasarnya sama yang meliputi, komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, berpikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, standar profesional tinggi, dampak dan pengaruh, inovasi kepemimpinan, kepedulian organisasi, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim, dan keberagaman;
2. Model kompetensi untuk *expert* dan *support* pada dasarnya juga sama dan meliputi komitmen atas pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, peduli atas ketepatan dan hal-hal detail, berpikir kreatif dan inovatif, fleksibilitas, standar profesionalisme tinggi, perencanaan, pengorganisasian dan koordinasi, pemecahan masalah, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, kerjasama tim dan keberagaman.

Sementara itu, Michael Zwell dalam Wibowo (2012: 328) membedakan kompetensi menurut posisi dan menurut fungsi kerja dibedakan lagi antara superior dan bukan superior serta antara mitra dan superior. Kompetensi menurut posisinya dapat berupa kepemimpinan, kependidikan, manajemen sekolah, kepedulian, dan pelibatan masyarakat, kepemimpinan visioner dan manajemen perubahan, penentuan prioritas, perencanaan dan pengorganisasian, komunikasi, memengaruhi dan memotivasi, sensitivitas antar pribadi dan orientasi pada hasil. Kompetensi menurut tingkat dan fungsi kerja yang membedakan antara superior dan bukan superior meliputi kompetensi yang berkenaan dengan

memengaruhi, mengembangkan orang lain, kerja sama, mengelola kinerja, orientasi pada hasil, perbaikan berkelanjutan, berkembangnya inisiatif, membangun fokus dan kepedulian pada kualitas. Sementara itu, kompetensi menurut tingkat dan fungsi kerja yang membedakan antara mitra dan superior, meliputi kompetensi yang berkenaan dengan orientasi pada kewirausahaan, berpikir konseptual, inovasi, berpikir analitis, kualitas keputusan, orientasi pada pelayanan dan komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas maka model kompetensi untuk bagian produksi yang tepat yaitu kompetensi untuk *expert dan support*, dimana pada dasarnya sistem tersebut terkait secara langsung dengan kemampuan para karyawan dalam melakukan inovasi serta kreatifitas dalam bekerja di perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Kompetensi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dengan baik tanpa adanya kendala. Dengan kesesuaian bidang pekerjaan/tugas dengan kompetensi yang dimiliki pegawai dapat menjadikan pegawai tersebut bekerja tanpa adanya hambatan. Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011: 204) menjelaskan indikator kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.

Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan;

2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan

pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien;

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien;
4. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain);
5. Sikap (*attitude*). Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya
6. Minat (*interest*). Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.1.3 Disiplin

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Davis (2010: 66) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Hartatik (2014: 195) secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan

yang ada dengan rasa senang hati.

Hadad Nawawi dalam Hartatik (2014: 197) yang menyatakan bahawa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dihindari. Menurut Hasibuan (2014: 69) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Riva'i dalam Hartatik (2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Hartatik (2014: 209) Jenis-jenis disiplin kerja dibagi menjadi 5 (lima) jenis disiplin, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin diri

Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, seorang karyawan akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan pada dasarnya pegawai telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah di pikulnya. Hal ini berarti pegawai mampu melaksanakan tugasnya. Di sisi lain bagi rekan sejawat dengan di terapkan disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok.

2. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok adalah patut,taat,dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standarorganisasional.

3. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang di tujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah di tetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang di lakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklimorganisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah di tetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif bertujuan untuk mendorong sikap disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin tersebut tanpa paksaan.

4. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan di beri sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku, disiplin ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan

mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari.

5. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai dalam memperbaiki kesalahan. Seperti yang dikemukakan oleh Rifa'i bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Contohnya teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat, atau dipecat.

2.1.3.3 Pendekatan Disiplin

Terdapat 3 (tiga) pendekatan disiplin menurut Mangkunegara (2017: 130) yaitu sebagai berikut:

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik;
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum;
- c. Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan

dengan mendapatkan fakta-faktanya;

- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberi hukuman.

Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah adapeninjauan kembali bila telah diputuskan;
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya;
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya;
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras;
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Tujuan disiplin memiliki asumsi sebagai berikut.

- a. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai;
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku;
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik;
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.3.4 Indikator Disiplin

Disiplin sebagai salah satu indikator dari profesionalitas anggota kepolisian dalam bekerja.

Menurut Harlie (2010: 67) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu;
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran;
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja;
4. Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien;
5. Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya;
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi;
7. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas;
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasioal perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya

yang dimiliki. Sedangkan menurut Mulyadi dalam Isnain (2012: 105) adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran standar dan kriteria dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Disamping itu, menurut Fattah & Apriyanto (2014:13) kinerja adalah perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugasnya dalam organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 67) faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai pendapat yang dirumuskan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2017: 68) yang merumuskan bahwa: “*human performance = ability + motivation; ability = knowledge + skill; motivation = attitude + situation*”.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the*

right job).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan mencapai situasi kerja. Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena mempunyai modal dan kreatif. Artinya, seorang pegawai harus mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Kinerja yang baik dapat dicapai melalui kualitas sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Menurut Bernadin dalam Rojikin (2015: 3) indikator dalam mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 (enam) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan

aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;

- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang di hasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya;
- 3) Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output sertamemaksimalkan waktu yang tersedia untuk akitivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- 4) Efektivitas, yaitu efektivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.
- 5) Kemandirian, yaitu tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.
- 6) Komitmen kerja, yaitu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasilberbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah rotasi jabatan, kompetensi, disiplin dan kinerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian dari jurnal-jurnal melalui internet. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitianyang akan dilakukan diantaranya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul, Tempat	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	B. Ravikumar, Kokila Mohan, dan Vedantam Seetha Ram, 2020, The Influence of Job Rotation Practices on Employee Performance, Mediation Effect of Human Factor and Motivation, India	Rotasi Kerja Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	International Journal of Management and Humanities (IJMH) ISSN: 2394 – 0913, Volume-4 Issue-6, February 2020
2	Dayanath Dhanraj dan Sanjana Brijball Parumasur, 2014, Perceptions Of The Impact Of Job Rotation On Employees, Productivity, The Organization And On Job Security, South Africa	Rotasi Kerja Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Corporate Ownership & Control/ Volume 11, Issue4, 2014, Continued - 7

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Shahin Rasouli Saravani dan Badri Abbasi, 2013, Investigating The Influence Of Job Rotation On Performance By Considering Skill Variation And Job Satisfaction Of Bank Employees, Iran	Rotasi Kerja Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja	International Journal. ISSN 1330-3651(Print), ISSN 1848-6339 (Online) UDC/UDK 331.101.262:[33 1.586:331.101.6]
4	Flavia Reva Noel, Joyce Lopian dan Merinda Pandowo, 2017, The Affect Of Work Discipline And Competence On Employee Performance, Sulawesi Utara	Kompetensi Disiplin Kerja Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin dan Kompetensi secara simultan memengaruhi Kinerja Pegawai	Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal. 3528- 3537 ISSN 2303-1174
5	Alfian Arif Rizaldy, Noer Aisha Balian dan M. Ato'illah, 2019, Effect Of Leadership Style, Rotation Work And Work Environment On The Performance Of Employees In District BAPPEDA Lumajang.	Rotasi Kerja Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Volume 2 Number 2, August 2019, E-ISSN : 2622-304X, P-ISSN : 2622-3031
6	Siti Karlina Hidayati, Badia Perizade dan Marlina Widiyanti, 2019, Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees, Palembang	Disiplin Kerja Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 9, Issue 12, December 2019 391 ISSN 2250-3153
7	Josep Palulungan, David Paul Elia Saerang dan Maria Tielung, 2019, Job Rotation On Employee Motivation In PT. Pertamina (Persero) Manado.	Rotasi Kerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan	Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 517-525 ISSN 2303-1174
8	Distyaway, 2017, Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.	Kompetensi Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	e-Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 4, April 2017 hlm 56-68.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
9	Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani, 2015, Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. BankRakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru	Kompetensi Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Manajemen Bisnis. Vol VII No 1 Januari 2015	Tepak
10	Amwiarni Sartika, 2019, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi Disiplin Kerja Dan Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja	e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2019 hlm 54-65.	
11	Latifah Awad Djibran, 2017, Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.	Disiplin Kerja Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	e-Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 4, April 2017 hlm 104-112	
12	Gunawan, 2015, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Uptd Pendapatan Wilayah I Palu	Kompetensi Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	e-Jurnal Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 75-83. ISSN: 2302-2019	
13	Jasman, Andi Mattulada Amir dan Mohammad Iqbal, 2016, Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Etika Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.	Kompetensi Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja	Jurnal Fakultas Ekonomi, Volume 4 Nomor 4, April 2016 hlm 14-24	
14	Andi Irwan, 2016, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.	Kompetensi Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Ekonomi Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 1 – 10	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15	Dina Rande, 2016, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.	Kompetensi Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	e-Jurnal, Volume 1 Nomor 1, Februari 2016 hlm 101-109
16	Dedi Suwardi Bahagia, Agus Iwan Mulyanto dan Bambang Mardi Sentosa, 2020, Pengaruh Rotasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kompensasi Melalui Kinerja Pada Karyawan Perusahaan.	Rotasi Disiplin Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh rotasi, disiplin dan motivasi terhadap kompensasi dan kinerja	ejournal.unis.ac.id Vol 1, No 1, 2020
17	Ilham, 2015, Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala.	Kompetensi Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja	e-Jurnal Volume 2 Nomor 1, Oktober 2015 hlm 105-115
18	Meri Revita, 2015, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.	Kompetensi Disiplin Kerja Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Manajemen Volume 1 Nomor 1, September 2015 hlm 159-170
19	Novayanti Prameta Sambali, 2015, Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.	Kompetensi Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Manajemen SDM Volume 2 Nomor 8, Agustus 2015 hlm 157-166
20	Moh. Arafah, 2015, Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.	Kompetensi Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	e-Jurnal Manajemen, Volume 3 Nomor 8, hlm 116-127. ISSN: 2302-2331
21	Dian Mariani dan Sasmita, 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai	Kompetensi Kinerja	Objek Penelitian: Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	Jurnal Manajemen Vol. bI. No. 1. Januari 2020, 1 – 8

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
22	Gandrung Vemberia Ismayanti, Isyandi dan Yulia Efni, 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. XII.No. 2. April 2020, 34 – 41
23	Ilma Megantara, Suliyanto dan Ratno Purnomo, 2019, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai, Purwokerto	Rotasi Kerja Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA) Volume 21 Nomor 01 Tahun 2019, 1 – 10
24	Fatmawati, Mahdani dan Sofyan Idris, 2012, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Iain Ar-Raniry Banda Aceh.	Rotasi Kerja Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Journal Volume 1, No. 1, Agustus 2012 ISSN 2302-0199 pp. 25- 40
25	Nurdiana dan Triyono, 2011, Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Surakarta	Rotasi Kerja Kinerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 11, No. 2, Desember 2011

2.2 Kerangka Pemikiran

Rotasi jabatan merupakan metode yang paling efektif untuk meningkatkan profesionalitas pegawai. Melalui metode rotasi jabatan ini karyawan akan menambah keterampilan dari berbagai bidang pekerjaan, pengalaman, kemampuan dan pengetahuan terkait perubahan teknologi, sehingga akan memberikan peningkatan kinerja. Namun apabila rotasi jabatan dilaksanakan tanpa didasari pengetahuan dan pengalaman yang sesuai dengan kemampuan karyawan, maka dapat memberikan efek negatif berupa penurunan produktifitas dan kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, rotasi kerja harus dilaksanakan dengan

perencanaan dan pengukuran yang matang. Hal demikian karena rotasi kerja merupakan sistem yang paling efektif untuk menempatkan kembali karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya dalam organisasi yang sama untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman dan motivasi seseorang serta menghasilkan keuntungan yang kompetitif bagi organisasi.

Berdasarkan pada penelitian Lawrence & Lee (2010) menghasilkan suatu kesimpulan bahwa rotasi kerja/jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang juga dilakukan oleh Dewi (2017) menyatakan bahwa *Job rotation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam memengaruhi kinerja karyawan, aspek kompetensi juga memiliki pengaruh. Kompetensi menunjukkan tingkat kemampuan karyawan sehingga memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja. Spencer menjelaskan kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau tim (Moehariono, 2012: 3-4). Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu. Dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar yaitu terdiri dari watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Berdasarkan teori tersebut, Amwiarmi (2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dan menghasilkan suatu kesimpulan bahwa kompetensi memengaruhi kinerja pegawai.

Disamping itu, factor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah disiplin

kerja. Hal demikian penting untuk dipelihara karena denganditegakannya disiplin, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Leiden (2011: 63) mengemukakan bahwa dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu, maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah.

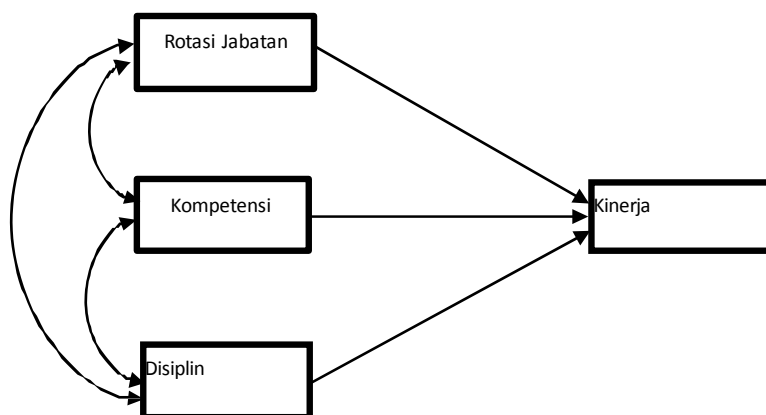
Disiplin juga dapat digunakan untuk mengatasi perilaku karyawan yang tidak diharapkan, mengingat setiap perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawannya. Sikap karyawan yang taat dan patuh terhadap peraturan adalah hal yang sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan dan disiplin menjadi bagian penting dari sikap ini. Seperti yang dijelaskan oleh Trahandan Steiner (2012:129) bahwa disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai.

Penjelasan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena dengan memiliki

disiplin kerja yang tinggi, maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi. Baik buruknya kinerja karyawan akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi. Salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya dan kondisi yang nyaman saat bekerja. Kepuasan merupakan bentuk perasaan positif atau negatif seorang individu yang bergantung dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Apabila kepuasan karyawan yang dirasa cukup tinggi, karyawan akan bersikap positif kepada perusahaan seperti munculnya loyalitas kepada perusahaan serta menunjukkan kedisiplinan dan ketaatan kepada perusahaan (Saravani dan Badri, 2013). Dengan adanya rotasi kerja diharapkan karyawan akan membangun kerjasama antar karyawan, mengembangkan potensi dan mengurangi tingkat kebosanan sehingga seseorang akan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya.

Kompetensi merupakan suatu modal utama organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi disertai dengan loyalitas kerja yang tinggi pula. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Moh Isnain (2010) bahwa kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan

kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan mentaati segala norma- norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian perusahaan. Dari pendapat tersebut diketahui bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigam penelitian dapat ditentukan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memiliki hipotesis bahwa rotasi jabatan, kompetensi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja SATPAS di Jajaran Polda Jawa Barat Se-Priangan Timur.

