

PENGARUH ROTASI JABATAN, ETOS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KHARISMA SURYA SEMESTA

**Sismawati Situmorang¹, Achmad Fauzi², Sri Maulidia Permatasari³,
Anton Robiansyah⁴**

¹Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

³Universitas Terbuka, Indonesia

⁴Universitas Terbuka, Indonesia

sismasitumorang.ss@gmail.com¹, achmad_fauzi@yaho.com²,
srimaulidia@ecampus.ut.ac.id³, anton.robiansyah@ecampus.ut.ac.id⁴

Submitted: 05th Jan 2021/ **Edited:** 14th Mar 2021/ **Issued:** 01st Apr 2021

Cited on: Situmorang, S., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Robiansyah, A. (2021).

PENGARUH ROTASI JABATAN, ETOS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KHARISMA SURYA SEMESTA.

*SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and
Business, 4(2), 321-330.*

ABSTRACT

This research aims to provide empirical evidence for the impact of job rotation, professional ethics and work motivation on employee performance. The subjects of this study are employees working at PT. Kharisma Surya Semesta. The method used in this study is the use of survey and interview methods, as well as the method of distributing questionnaires (the sampling technique of this study uses census technique), which means that the interviewees used are all employees working at PT Kharisma Surya Semesta. Data collection was conducted from October 2020 to July 2020. The data analysis methods used in this study are descriptive analysis and verification analysis. The data processing in this study used structural equation modeling (SEM) analysis and the partial least squares (PLS) alternative method using Smart PLS 3.0 software. The research results provide empirical evidence that shows that job rotation, professional ethics and work motivation have an impact of 75,7% on employee performance. Further test results prove that job rotation, professional ethics and work motivation have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Job Rotation, Work Ethic, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT Kharisma Surya Semesta merupakan perusahaan Material Handling Equipment (MHE) yang bergerak di bidang jasa rental dan penjualan forklift, terdapat permasalahan kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan antara lain (1) jumlah absen karyawan yang cukup tinggi menjadi salah satu indikator yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan sehingga dapat menghambat karyawan

untuk menyelesaikan pekerjaan, (2) perselisihan antar karyawan juga dapat berdampak buruk bagi kinerjanya sehingga target penjualan maupun rental tidak tercapai. Kurangnya motivasi karyawan PT Kharisma Surya Semesta terhadap potensi pekerjaan berdampak bagi kemajuan perusahaan dalam mencapai sasarnya sehingga terjadi kerugian operasional yang membuat pengeluaran tidak efisien karena perbaikan unit yang tertunda ataupun tidak sesuai dengan permintaan pelanggan dari PT Kharisma Surya Semesta, khususnya untuk karyawan yang bekerja di lapangan (mekanik) sehingga membuat unit forklift yang ada pada pelanggan mengalami kerusakan (breakdown) yang menyebabkan pemotongan harga unit rental. Tidak hanya itu, tagihan piutang yang telah jatuh tempo tidak dapat ditagih secara lunas oleh karyawan PT Kharisma Surya Semesta oleh bagian penagihan karena kerusakan unit yang terjadi sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh sebab itu, masalah yang dialami perusahaan dengan berkurangnya motivasi kerja terhadap potensi kerja karyawan sangat berdampak buruk bagi PT Kharisma Surya Semesta karena mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen PT Kharisma Surya Semesta perlu memperhatikan pelaksanaan rotasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja maupun produktivitas karyawan. Rotasi kerja menghasilkan dua efek yang menguntungkan yaitu seorang karyawan yang berotasi mengakumulasi pengalaman lebih cepat dan mengakumulasi pengalaman lebih luas di bandingkan dengan karyawan yang tidak berotasi (Ishak, et, al., 2015).

Maka dengan itu PT Kharisma Surya Semesta sebagai organisasi berinisiatif dan responsif memenuhi harapan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan. Rotasi jabatan pada umumnya meliputi kegiatan mencari, menempatkan, dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan rotasi jabatan yang baik selain berguna bagi karyawan itu sendiri, juga berguna bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Yudawirawan, 2019).

Demikian pula etika profesi merupakan salah satu moral yang menjadi ciri individu atau organisasi. Etika profesi juga dapat diartikan sebagai kemauan yang penuh gairah untuk mencapai tujuan yang positif (Simanjuntak, 2020). Sikap etos tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok masyarakat. Menurut Sari & Nugraheni (2019), etika profesi adalah semangat kerja yang didasarkan pada nilai atau

norma tertentu. Oleh karena itu, penting untuk membangun etika profesi yang berorientasi masa depan, menghargai waktu, rasa tanggung jawab, dan persaingan yang sehat. Dengan etika profesi yang baik, kita akan mampu mencapai tujuan yang lebih baik.

Demikian pula dengan semangat kerja merupakan penyemangat yang positif untuk menunjukkan semangat dan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya (Wahyuningsih, et, al., 2019). Motivasi kerja pegawai juga memberikan perilaku yang positif bagi para pelaku organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah cara untuk melihat dan mendeskripsikan dasar respons dari penghargaan individu dalam suatu organisasi (Ambarita, et, al., 2020). Motivasi intrinsik berarti penghargaan atas pelaksanaan tugas berasal dari dalam diri individu yang melaksanakan tugas tersebut. Motivasi ekstrinsik mengacu pada pelaksanaan suatu kegiatan, karena kegiatan tersebut akan menghasilkan beberapa penghargaan eksternal (dihargai oleh orang lain daripada pelaksana itu sendiri), seperti gaji, status, persahabatan, dan pengakuan. Motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja (Harahap, 2020).

LANDASAN TEORI

Rotasi Kerja

Menurut Untari & Muliadi (2018), rotasi pekerjaan adalah proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai karyawan bagi organisasi. Rotasi pekerjaan bertujuan untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja yang baru kepada karyawan, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan kinerja karyawan terkait, serta mencegah karyawan merasa bosan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisna, et, al. (2018) meneliti tentang pengaruh rotasi pekerjaan di bagian produksi tepung Kelompok Kesejahteraan Kelompok Semarang terhadap kinerja karyawan pabrik. Ada 137 karyawan di departemen ini, yang membuktikan bahwa rotasi pekerjaan memiliki signifikansi positif berdampak pada kinerja karyawan.

Etos Kerja

Manopo, et, al. (2018) mengemukakan bahwa moralitas / etika profesi terdiri dari keyakinan akan keadilan dan konsep moral. Selain itu, Suryanti (2020) mengemukakan

bahwa etika profesi dapat diartikan sebagai sinyal kepribadian, temperamen, watak, dan kepercayaan pada sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok lain bahkan masyarakat. Moralitas dibentuk oleh kebiasaan, pengaruh budaya, dan nilai serta sistem kepercayaan. Etika profesi memiliki banyak unsur: bersumber dari dan terkait dengan nilai psikologis seseorang, menunjukkan pandangan yang mengakar, menunjukkan sikap dan harapan seseorang. Suryanti (2020) menjelaskan bagaimana etika profesional mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengevaluasi seberapa kuat etika kerja (SWE) atau etika kerja yang lemah (WWE) dapat membantu mendorong atau menurunkan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan untuk membuat orang bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan, yaitu untuk mencapai tujuan (Fatikah, 2019). Tujuan dibentuknya motivasi kerja adalah untuk menciptakan motivasi atau semangat kerja untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kebutuhan fisik, keamanan, kepemilikan sosial, dan harga diri.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus karena penelitian ini melibatkan seluruh anggota populasi dari daerah penelitian. Jumlah populasi penelitian ini berjumlah 157 karyawan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara/ survey. Lokasi dari penelitian ini terletak di PT Kharisma Surya Semesta, Pusat Niaga Cibodas Blok E12-14, Jl. Raya Gatot Subroto Km. 3,5 Tangerang. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (purposive) dengan pertimbangan PT Kharisma Surya Semesta merupakan perusahaan Material Handling Equipment yang cukup besar serta seluruh data kinerja karyawan diizinkan perusahaan untuk diakses guna penelitian. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan Juli 2020.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran rotasi kerja, etos kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Kharisma Surya Semesta. Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Structural

Equation Modeling (SEM) dengan metode alternatif partial least square (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.0.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Variabel	No. Item	Koefisien Validitas	Critical Values	Kriteria	Keterangan
Rotasi Kerja (X_1)	1-15	0,433 - 0,899	0,3	Acceptable - Good	Valid
Etos Kerja (X_2)	1-15	0,452 - 0,798	0,3	Acceptable - Good	Valid
Motivasi Kerja (X_3)	1-15	0,509-0,942	0,3	Good- Excellent	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1-15	0,502 -0,908	0,3	Good- Excellent	Valid

Sumber: Data penelitian, 2020

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Critical Values	Kriteria	Kesimpulan
Rotasi Kerja (X_1)	0,901	15	0,7	Excellent	Reliabel
Etos Kerja (X_2)	0,891	15	0,7	Good	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,926	15	0,7	Excellent	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,955	15	0,7	Excellent	Reliabel

Sumber: Data penelitian, 2020

Dari tabel di atas, diperoleh informasi bahwa seluruh variabel memiliki koefisien *chronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji tingkat kesahihan (*validity*) dan konsistensinya (*reliability*) untuk dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Pengujian Model Pengukuran

Tabel 3. Hasil Pengukuran Cross Loading

	X_1 (Rotasi Kerja)	X_2 (Etos Kerja)	X_3 (Motivasi Kerja)	Y (Kinerja Karyawan)
IND_ X_1	1,000	0,537	0,616	0,755
IND_ X_2	0,537	1,000	0,522	0,623
IND_ X_3	0,616	0,522	1,000	0,786
IND_ Y	0,755	0,623	0,786	1,000

Sumber: Data penelitian, 2020

Pada tabel di atas, dapat dilihat nilai *loading factor* untuk setiap indikator pengukur konstruk jauh lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi dengan variabel laten lainnya. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel laten memiliki *discriminant validity* yang memadai.

Pengujian Model Struktural

Tabel 4. Koefisien Korelasi

Model	Correlations	Criteria
$X_1 \rightarrow Y$	0,755	High Correlation
$X_2 \rightarrow Y$	0,623	High Correlation
$X_3 \rightarrow Y$	0,786	High Correlation

Sumber: Data penelitian, 2020

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R Square	Pengaruh Faktor Lain (e_i)
$X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$	0,757	0,243

Sumber: Data penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4, diketahui hubungan variabel bebas terhadap terikat masuk pada kategori tinggi. artinya, kemungkinan terjadi kenaikan kinerja sangat tinggi, jika terjadi rotasi kerja dan meningkatnya semangat kerja (etos dan motivasi). Hal ini juga diperkuat oleh nilai korelasi bersama-sama (R Square 0,757).

Analisis Dampak Rotasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS menunjukkan hasil bahwa rotasi jabatan memiliki koefisien yang positif dan dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel sehingga disimpulkan hipotesis pertama diterima. Dengan diterimanya hipotesis pertama membuktikan bahwa semakin tinggi rotasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian rotasi pekerjaan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sebagai alat alternatif untuk mendesain pekerjaan, yang memungkinkan karyawan untuk mengetahui tentang keterampilan pekerjaan yang berbeda dari departemen yang berbeda, juga menghilangkan kelelahan karyawan yang disebabkan karena penugasan kerja yang membosankan. Tantangan baru dari rotasi pekerjaan ini memotivasi karyawan lagi yang juga meningkatkan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Tantangan yang dihadapi karyawan dalam penugasan baru dapat mendorong mereka untuk bersemangat dan meningkatkan semangat kerja mereka di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori sistem manajemen sumber daya manusia (*human resource management systems model*) yang dikembangkan oleh Becker *et al.*, (1997) dimana sistem HRM yang mendukung dan mengembangkan keterampilan dan motivasi karyawan akan menghasilkan peningkatan produktivitas, kreativitas dan berbagai upaya kebijakan yang dikembangkan oleh perusahaan yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja, laba dan pertumbuhan bagi perusahaan. Penelitian ini juga mendukung teori HRM dari pengembangan model AMO (Purcell *et al.*, 2003) yang menyatakan bahwa kerangka kerja dari AMO dalam teori HRM yang menekankan peran kunci dari motivasi karyawan dalam memaknai praktik sumber daya manusia kedalam kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sutrisna, *et. al.* (2018) yang membuktikan bahwa rotasi jabatan (rotasi kerja) memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selanjutnya konsisten dengan hasil penelitian Untari & Muliadi (2018) yang membuktikan bahwa rotasi pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan perbankan mampu meningkatkan kinerja karyawan perbankan.

Analisis Dampak Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari dibentuknya etos kerja adalah untuk meningkatkan kualitas karyawan, sehingga menimbulkan persaingan sehat di internal karyawan dan memberikan orientasi masa depan yang semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Manopo, *et. al.* (2018) yang membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT AE. Penelitian ini selanjutnya mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh bin Salahudin, *et. al.* (2016) yang menguji pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan SME's di Selangor, Kuala Lumpur Malaysia di mana bin Salahudin, *et. al.* (2016) dengan menggunakan sebanyak 157 responden yang dipilih secara acak menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa implementasi etika kerja berdampak terhadap kinerja para karyawan.

Analisis Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan (Munir, 2013). Tujuan dari dibentuknya motivasi kerja adalah untuk

menciptakan dorongan atau semangat kerja untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Kebutuhan fisiologis, Rasa aman, Kepemilikan sosial, Penghargaan diri.

Dalam kerangka AMO (A= Abilities, M= Motivation, O= Opportinities) yang dijelaskan oleh Purcell *et al.*, (2003), dampak dari HRM (*human resource management*) pada kinerja organisasi harus didasarkan pada tiga preposisi yaitu (1) penerapan HRM berdampak langsung terhadap karakteristik karyawan seperti keterlibatan karyawan, komitmen, motivasi dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, (2) jika seluruh karakteristik tersebut dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja organisasi (produktivitas dan kualitas pelayanan), dan (3) jika aspek kinerja organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dari penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja keuangan perusahaan.

Hasil pengujian atas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien yang positif sebesar 0,461 dan memiliki nilai t-hitung yang lebih besar daripada nilai t-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. yang membuktikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Munir (2013) yang menemukan bukti empiris dimana dengan menggunakan responden sebanyak 100 karyawan pada RSUD Tugurejo, Munir (2013) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit. Hasil yang konsisten juga telah ditunjukkan oleh Fatikah (2019) yang menemukan bukti motivasi karyawan tetap yang semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa (2020) yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Dampak Rotasi Jabatan, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji, hasilnya nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,757 yang berarti bahwa rotasi jabatan, etos kerja, dan motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 75,7% , dan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh rotasi jabatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,281 atau jika diinterpretasikan yaitu 28,1%, etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,112 atau jika diinterpretasikan yaitu 11,2%, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,362 atau jika diinterpretasikan yaitu 36,2%, sedangkan 24,3% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan, bahwa kinerja atau tercapainya hasil kerja yang baik, tidak terlepas karena adanya pengaruh dari banyak faktor, di antaranya rotasi, etos, dan motivasi kerja. Bahkan, ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi sebesar 75,7%. Dapat disimpulkan, keberhasilan kerja adalah manifestasi dari banyak dimensi yang mempengaruhinya, maka hendaknya para pimpinan memberikan perhatian terhadap faktor-faktor tersebut. Setidaknya, penelitian ini merekomendasikan, motivasi menjadi faktor prioritas dalam meningkatkan capaian kerja karyawan, kemudian rotasi, dan diperkuat oleh etos kerja.

Namun, perusahaan harus mempertimbangkan faktor lain, karena terdapat 24,3% kemungkinan. Misalnya aspek kompensasi, disiplin, kepuasan, pelatihan, dan sebagainya. Prinsipnya, temuan ini memberikan informasi, tercapainya tujuan perusahaan bergantung pada tingginya tingkat produktivitas dan kinerja karyawan, dan kedua hal tersebut dipengaruhi oleh banyak indikator. Sehingga, perusahaan harus memperhitungkan setiap kemungkinan, baik dari yang terkecil pengaruhnya, sampai kemungkinan terbesar dampaknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168-178.
- bin Salahudin, S. N., binti Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590.

- Fatikah, N. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 2(2), 167-182.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Ishak, F. A. P., Perdana, H. D., & Widjajanto, A. (2015). Pengaruh Rotasi Audit, Workload, dan Spesialisasi Terhadap Kualitas Audit Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2009-2013. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 11(2), 183-194.
- Manopo, D. T., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. (2018). PENGARUH ROTASI KERJA, ETOS KERJA DAN KARAKTERISTIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASARAHARJA PUTERA CABANG MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Munir, M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal FE Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Purcell, J., Kinnie, N., Hutchinson S., Rayton B., & Swart, J. (2003). *Understanding the people and performance link: Unlocking the black box*. London: Chartered Institute for Personnel and Development.
- Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 106-118.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 2(1), 44-85.
- Suryanti, E. (2020). PENGARUH ETOS KERJA KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN UNGARAN TIMUR. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, 3(1), 27-41.
- Sutrisna, I., Zenju, N. S., & Pratidina, G. (2018). PENGARUH ROTASI. KERJA. TERHADAP. KINERJA. PEGAWAI STRUKTURAL DI RSUD CIAWI. *JURNAL GOVERNANSI*, 4(1), 21-32.
- Untari, D., & Muliadi, W. (2018). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 110-116.
- Wahyuningsih, W., Sukmawati, S., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 2(2), 125-132.
- Yudawirawan, M. Y. (2019). Telaah Independensi Auditor: Rotasi, Etika Profesi dan Kecerdasan Emosional. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(2), 171-180.