

PENGARUH ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Mohamad Jain

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : moh.jain07@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan alat analisis korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan.

Setelah melakukan analisis data dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* maka nilai akhir yang diperoleh dari r_{hitung} 0,937, jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi berada di 0,800-0,999 dengan kategori sangat kuat, dengan sumbangsiah atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y sebesar 87,79 %. Untuk menguji hipotesis selanjutnya menghitung nilai uji t, nilai uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 23,29, sedangkan nilai t_{tabel} 0,344. Dengan ketentuan jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $23,29 \geq 0,344$ maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja, yaitu hipotesis alternatif (H_a).

Bedasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja dengan sumbangsiah atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y sebesar 87,79%. Kemudian setelah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur, yaitu hipotesis alternatif (H_a).

Kata Kunci: Rotasi, Produktivitas

I. PENDAHULUAN

Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah biasa di singkat SKPD yaitu perangkat pemerintah daerah Provinsi maupun Kabupaten/Kota di Indonesia. SKPD adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintah berjalan dengan baik. Dasar hukum yang berlaku tahun 2004 pembentukan

SKPD adalah pasal 120 UU No. 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah.

Mutasi bisa bermakna dua yakni ruang lingkup mutasi yang vertikal promosi dan demosi. Promosi adalah bentuk apresiasi kalau seseorang memiliki kinerja diatas standar organisasi dan perilaku sangat baik diwujudkan dalam bentuk kenaikan karir. Dengan demikian mereka yang mendapat promosi akan memperoleh tugas, wewenang

dan tanggung jawab yang lebih besar. Sementara demosi merupakan tindakan penalti dalam bentuk penurunan pangkat atau dengan pangkat tetap tetapi sebagaimana tunjangan tidak diberikan. Hal ini dilakukan pimpinan kalau seseorang yang walaupun sudah mengikuti pelatihan dan pembinaan personal namun tetap saja bekerja dengan kinerja jauh di bawah standar organisasi dan berkelakuan tidak baik.

II. DASAR TEORI

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dari beberapa ahli:

Menurut Danang (2015:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan terhadap manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia.

Pengertian lebih terperinci dikemukakan oleh Edwin B. Flippo (2002:5) dalam “Manajemen Personalia” yang dikutip oleh Moh. Masud yaitu: “Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat”.

2. Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan sendiri memiliki beberapa arti, maka penulis akan mengemukakan beberapa arti dari rotasi jabatan menurut beberapa ahli:

Hasibuan (2003:104) mengemukakan bahwa: Rotasi Jabatan adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada *rangking* yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan Rotasi Jabatan adalah mutasi, pemindahan dan *transfer*.

Sastrohadiwiryono dalam skripsi Neni Kurniati (2008:9) mengemukakan bahwa:

Rotasi Jabatan adalah 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.

Hariandja dan Marihot Tua Effendi (2005:157) mengemukakan bahwa:

Rotasi Jabatan adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horinzontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja, dan meningkatkan pengetahuan, serta keahlian karyawan.

a. Prinsip dan Tujuan Rotasi Jabatan

Prinsip Rotasi Jabatan menurut Hasibuan (2003:102) adalah “merotasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat”. Tujuan dari pelaksanaan Rotasi Jabatan ini pada intinya adalah untuk

menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Wahyudi (2002:167) berikut ini, “memperhatikan pengertian dari rotasi jabatan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan secara umum dilaksanakannya program ini adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi”.

b. Dasar-Dasar Rotasi Jabatan

Hasibuan (2003:102) membagi dasar Rotasi Jabatan menjadi tiga landasan pelaksanaan, antara lain:

1. *Merit System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Sistem ini termasuk dasar Rotasi Jabatan yang baik karena dapat meningkatkan semangat dan disiplin karyawan sehingga produktivitasnya meningkat.
2. *Seniority System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru.
3. *Spoil System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan kekeluargaan, sistem ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo dalam skripsi Neni Kurniati (2008:12) dasar pelaksanaan Rotasi Jabatan yaitu :

1. Rotasi Jabatan didasarkan atas kebijakan dan peraturan manajer, yang berarti bahwa pelaksanaan rotasi didasarkan atas perencanaan perusahaan menurut kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam pedoman yang berlaku.
2. Rotasi Jabatan didasarkan atas prinsip *The Right Man on The Right Job*, yang artinya rotasi jabatan dilakukan untuk menempatkan karyawan/pegawai pada posisi yang tepat.
3. Rotasi Jabatan sebagai tindakan untuk meningkatkan moral kerja.
4. Rotasi Jabatan sebagai media kompetisi yang rasional, artinya pelaksanaan rotasi jabatan berdasarkan kompetisi yang rasional berupa penilaian prestasi kerja.
5. Rotasi Jabatan sebagai langkah untuk promosi jabatan bagi karyawan.
6. Rotasi Jabatan dilakukan untuk mengurangi *labour turn over*.
7. Pelaksanaan Rotasi Jabatan harus terkoordinasi

c. Sebab dan Alasan Rotasi Jabatan

Menurut Hasibuan (2003:104) sebab-sebab pelaksanaan Rotasi Jabatan antara lain sebagai berikut:

a) Permintaan sendiri

Rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan

mendapat persetujuan pimpinan organisasi yang bersangkutan.

b) Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih Tugas Produktif (ATP) adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya.

e. Ruang Lingkup Rotasi Jabatan

1) Mutasi vertikal menurut Gouzali Syadam (2002: 97) dalam “Manajemen Sumber Daya” Yaitu:

(a) Demosi

Demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Demosi adalah suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji.

(b) Promosi

Kesempatan untuk maju di dalam suatu organisasi dinamakan dengan promosi (kenaikan jabatan). Suatu promosi berarti pula pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

f. Pengukuran Rotasi Jabatan

Pengukuran rotasi berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dalam organisasi. Pegawai hendaknya mengetahui dasar perpindahan posisi dalam bekerja, karena jangan sampai

Rotasi Jabatan akan membuat pegawai tidak nyaman dan akan menimbulkan masalah-masalah dalam bekerja.

Menurut Bambang Wahyudi (2002:109) “rotasi jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan.”

3. Produktivitas

Produktivitas menurut Dewan Nasional dalam (Umar, 2005:9) Produktivitas mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

a) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:204) dalam Danang (2015: 204), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

- (1) Pengetahuan (*Knowledge*)
- (2) Keterampilan (*Skills*)
- (3) Kemampuan (*Abilities*)
- (4) Sikap (*Attitude*)

b) Pengukuran Produktivitas

Menurut I Komang Ardana dkk. (2012) dalam Danang (2015: 205), pengukuran produktivitas meliputi empat tingkatan, yaitu:

1. Pengukuran Produktivitas tingkat nasional (makro)

2. Pengukuran Produktivitas tingkat industri (sektor)
3. Pengukuran Produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
4. Pengukuran Produktivitas tingkat produksi (parsial)

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan alat analisis korelasional. Analisis korelasional adalah analisis statistik yang berusaha untuk mencari hubungan atau pengaruh antara dua buah variabel atau lebih. Dalam analisis korelasional ini, variabel dibagi ke dalam dua bagian.

- 1) Variabel bebas (*Independent Variable*), yaitu variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu: Rotasi Jabatan (X).
- 2) Variabel terikat (*Dependent Variable*), yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel yang lain, yaitu: Produktivitas (Y).

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2016. Lokasi peneliti melaksanakan penelitian ini bertempat di Kantor Dinas Pendapatan Kab. Kutai Timur.

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendapatan Kab. Kutai Timur yang berjumlah 75 pegawai. Semetara itu sampel yang digunakan yaitu 35 pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan antara lain: (1) Deskripsi data meliputi mean, median, dan modus, (2) Pengujian Hipotesis.

Pengujian hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variable menggunakan korelasi *Product Moment*.

IV. HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan taraf signifikansi 5%. Hasil yang diperoleh dari perhitungan statistik dikonsultasikan dengan nilai dalam r tabel. Apabila hasil r hitung lebih besar dari r tabel, maka koefisien dikatakan adanya pengaruh positif dan signifikan begitu sebaliknya. Hipotesis diuji menggunakan analisis Korelasi *Product Moment*.

A. PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji hipotesis pertama

Membuat H_a dan H_o dalam bentuk kalimat:

- a. H_a : Ada pengaruh yang positif antara Rotasi Jabatan terhadap produktivitas kerja.
- b. H_o : tidak ada pengaruh yang positif antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja.

2. Uji hipotesis kedua

Membuat H_a dan H_o dalam bentuk statistik:

$$H_a: r \neq 0$$

$$H_o: r = 0$$

3. Uji hipotesis ketiga

Langkah 3 membuat tabel penolong untuk menghitung korelasi *PPMC*:

TABEL 22: TABEL PENOLONG UNTUK MENGHITUNG MEAN, MODUS, MEDIAN

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	3,73	3,83	14,29	13,89	14,69
2	3,73	3,83	14,29	13,89	14,69

3	3,82	3,83	14,64	14,58	14,69
4	3,82	3,83	14,64	14,58	14,69
5	3,91	3,83	14,98	15,28	14,69
6	4	4	16	16	16
7	4	4	16	16	16
8	4	4	16	16	16
9	4	4	16	16	16
10	4	4	16	16	16
11	4	4	16	16	16
12	4	4	16	16	16
13	4	4	16	16	16
14	4	4,17	16,67	16	17,36
15	4	4,17	16,67	16	17,36
16	4	4,17	16,67	16	17,36
17	4	4,17	16,67	16	17,36
18	4	4,33	17,33	16	18,78
19	4,09	4,33	17,73	16,74	18,78
20	4,09	4,5	18,41	16,74	20,25
21	4,36	4,83	21,09	19,04	23,36
22	4,36	4,83	21,09	19,04	23,36
23	4,36	4,83	21,09	19,04	23,36
24	4,45	4,83	21,53	19,84	23,36
25	4,55	5	22,73	20,66	25
26	4,91	5	24,55	24,10	25
27	4,91	5	24,55	24,10	25
28	4,91	5	24,55	24,10	25
29	4,91	5	24,55	24,10	25
30	4,91	5	24,55	24,10	25
31	5	5	25	25	25
32	5	5	25	25	25
33	5	5	25	25	25
34	5	5	25	25	25
35	5	5	25	25	25
	150,82	155,33	676,23	656,82	697,17

Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor sebagai berikut:

$$N = 35$$

$$X = 150,82$$

$$Y = 155,33$$

$$XY = 676,23$$

$$X^2 = 656,82$$

$$Y^2 = 697,17$$

4. Uji hipotesis keempat

Mencari r_{hitung} dengan cara memasukkan angka statistik dari tabel penolong dengan rumus *korelasi product moment* sebagai berikut:

r_{xy}

$$= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$= \frac{35 \cdot 676,23 - (150,82)(155,33)}{\sqrt{[35 \cdot 656,82 - (150,82)^2][35 \cdot 697,17 - (155,33)^2]}}$$

$$= \frac{23668,05 - 23426,871}{\sqrt{[22988,7 - 22746,672][24400,95 - 24127,409]}}$$

$$= \frac{241,233}{\sqrt{[242,028][273,541]}}$$

$$= \frac{241,233}{\sqrt{66204,581}} = \frac{241,233}{257,30251}$$

$$= 0,937$$

5. Uji hipotesis kelima

Mencari besarnya sumbangan variabel X terhadap Y dengan rumus:

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

$$= 0,937^2 \times 100\%$$

$$= 0,877 \times 100\%$$

$$= 87,79 \%$$

Dari hasil di atas diketahui bahwa ada pengaruh antara produktivitas oleh rotasi jabatan sebesar 87,79%.

6. Uji hipotesis keenam

Menguji Signifikansi dengan rumus t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{0,937\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,877^2}} \\
&= \frac{0,937 \cdot 5,744}{\sqrt{1-0,769}} \\
&= \frac{5,382}{0,231} \\
&= 23,29
\end{aligned}$$

Selanjutnya menghitung nilai *df* (*degrees of freedom*) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Df = N - nr$$

Data yang dikorelasikan yaitu $N = 35$, $nr = 2$

$$\text{Jadi, } df = 35 - 2$$

$$= 33$$

Untuk selanjutnya berkonsultasi dengan nilai “*r*” *product moment* dengan $df = 33$ diperoleh r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% = 0,344 dengan kriteria pengujian, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Setelah melakukan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} 23,29 > t_{\text{tabel}} 0,344$ yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima.

B. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan data penelitian yang dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut.

1. Pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur.

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan didapatkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rotasi jabatan di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis variabel X dan Y diketahui bahwa nilai korelasinya sebesar 0,937 yang berkisar antara 0,800-0,999 dan termasuk dalam kategori sangat kuat. Sehingga jika r_{hitung} di banding dengan r_{tabel} maka diperoleh $0,937 \geq 0,344$, dan begitupun pada t_{hitung} dan t_{tabel} , diperoleh $t_{\text{hitung}} = 23,29$ dan $t_{\text{tabel}} = 0,344$, dan ternyata $23,29 \geq 0,344$ maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini terbukti pada sumbangan rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur, yaitu sebesar 87,79%.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan maka diketahui hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur. *Mean/rata-rata* yang didapatkan dari rotasi jabatan dan produktivitas kerja pegawai hampir sama dan berada dalam tingkatan

sangat baik, artinya bahwa semakin sering dilakukan rotasi jabatan maka semakin baik pula produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil uji hipotesis variabel X dan Y diketahui bahwa nilai korelasinya termasuk dalam kategori sangat kuat. Sehingga jika t_{hitung} di banding dengan t_{tabel} dapat dinyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan begitupun pada t_{hitung} dan t_{tabel} , dan ternyata $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka dari itu dinyatakan hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur.

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur. Dari mean/rata-rata yang didapatkan, atas rotasi jabatan dan produktivitas kerja pegawai hampir sama dan berada dalam tingkatan sangat baik.

B. Saran-saran

Saran-saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guna untuk menciptakan produktivitas kerja yang tinggi dikalangan pegawai maka perlu kiranya dilakukan rotasi

jabatan agar mendapatkan suasana baru dalam bekerja.

2. Produktivitas kerja harus ditingkatkan agar mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
3. Sebaiknya para pegawai Dinas Pendapatan lebih meningkatkan pengalaman, pengetahuan dan keahlian dalam bidang kerja sehingga salah satu cara yang harus ditempuh manajemen dengan jalan merotasikan yang bersangkutan di beberapa pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya apabila dilaksanakan promosi.
4. Sebaiknya pegawai Dinas Pendapatan memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi, seperti berkomunikasi dengan baik, ketekunan, mendorong orang lain untuk melakukan tugasnya, dan bukan melakukan sendiri semua tugas-tugas itu guna pencapaian tujuan dan visi yang telah ditetapkan di Dinas Pendapatan Daerah Kab. Kutai Timur.
5. Sebaiknya pihak Dinas Pendapatan selalu memberikan pembinaan kepada pegawainya agar keterampilan dan kinerja pegawai Dinas Pendapatan semakin meningkat, sehingga saat bekerja mereka akan merasa lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dan juga tidak merasa pekerjaan yang mereka lakukan adalah suatu beban.
6. Pada setiap pegawai Dinas Pendapatan diperlukan adanya kesadaran dari diri sendiri untuk meningkatkan kinerja secara

mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management* (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II. Terjemah Alponso S. Jakarta: Erlangga
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS
- Syadam, Gouzali. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Toko Buku Gunung Agung
- Umar, Husein. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan Ketiga. Bandung: Sulita