

**PENGARUH KEBERBAKATAN MANAJERIAL, PENGALAMAN
KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
ROTASI JABATAN PADA MANAJER KANTOR POS
DI WILAYAH REGIONAL IV JAKARTA**



**AGUNG SURYA DWIANTO
7647157902**

**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2021**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd.
Tanggal: 12-1-2021



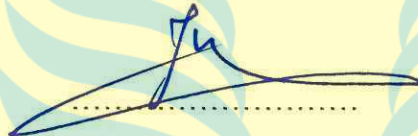
Prof. Dr. Hamidah, SE, M.Si.
Tanggal: 8-1-2021

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Ketua)¹



28-1-2020

Prof. Dr. Hamidah, SE, M.Si
(Sekretaris)²



8-1-2021

Nama : Agung Surya Dwianto

No. Registrasi : 7647157902

Program Studi : Ilmu Manajemen







Tgl. Lulus :

¹⁾ Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

²⁾ Koordinator Prodi S3 Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

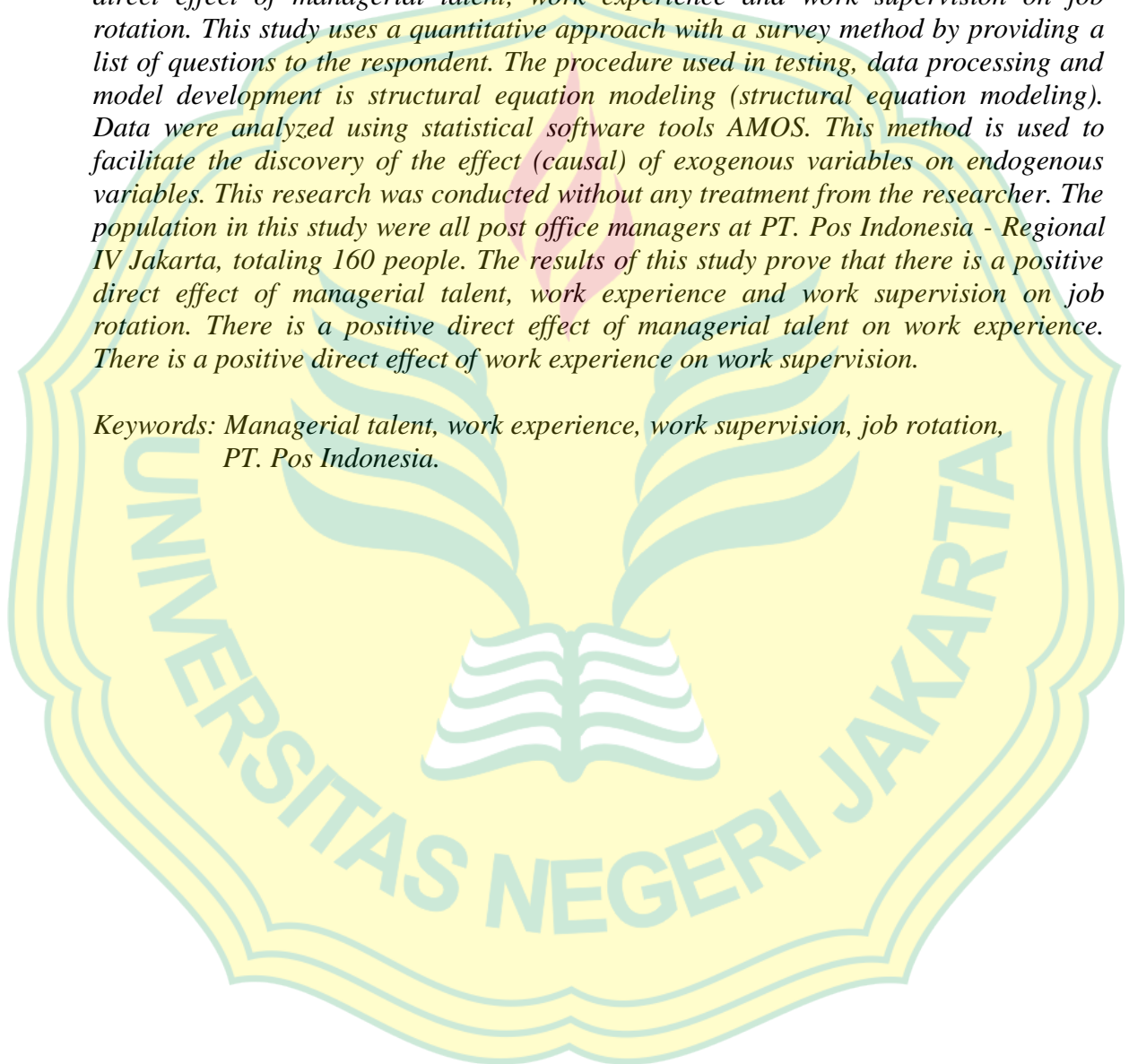
Nama Mahasiswa : Agung Surya Dwiarto
No Registrasi : 7647157902
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd. (Ketua)		8/1-2021
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris/Kopromotor)		8/1 2021
3	Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd. (Promotor)		7/1 2021
4	Prof. Dr. Dedi Purwana, M. Bus. (Penguji)		5/1 2021
5	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D. (Penguji)		4/1 2021
6	Prof. Dr. Adji Suratman, M.Ak. (Penguji Luar)		4/1,21

Abstract

Considering that the industry of PT Pos Indonesia engaged in, especially in the field of courier services, is currently getting tougher and fierce, so increasing the competence of its managers must be taken seriously. One of the ways that can be used by PT. Pos Indonesia, in order to build superior competence for its managers, is to hold a regular and periodic rotation program, taking into account the managerial talents of the manager, the manager's work experience, and the work supervision that has been carried out by the manager, when leading a division. This study aims to analyze the direct effect of managerial talent, work experience and work supervision on job rotation. This study uses a quantitative approach with a survey method by providing a list of questions to the respondent. The procedure used in testing, data processing and model development is structural equation modeling (structural equation modeling). Data were analyzed using statistical software tools AMOS. This method is used to facilitate the discovery of the effect (causal) of exogenous variables on endogenous variables. This research was conducted without any treatment from the researcher. The population in this study were all post office managers at PT. Pos Indonesia - Regional IV Jakarta, totaling 160 people. The results of this study prove that there is a positive direct effect of managerial talent, work experience and work supervision on job rotation. There is a positive direct effect of managerial talent on work experience. There is a positive direct effect of work experience on work supervision.

Keywords: Managerial talent, work experience, work supervision, job rotation, PT. Pos Indonesia.



ABSTRAK

Mengingat industri yg digeluti oleh PT Pos Indonesia khususnya dalam bidang layanan jasa kurir saat ini semakin ketat dan sengit, maka peningkatan kompetensi para manajernya benar-benar harus diperhatikan secara serius. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh PT. Pos Indonesia dalam rangka membangun kompetensi unggul para manajernya adalah dengan mengadakan program rotasi jabatan secara teratur dan berkala, dengan memperhatikan keberbakatan manajerial yang dimiliki oleh manajer, pengalaman kerja manajer, serta pengawasan kerja yang telah dilakukan oleh manajer, ketika memimpin sebuah bagian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung keberbakatan manajerial, pengalaman kerja dan pengawasan kerja terhadap rotasi jabatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey melalui pemberian daftar pertanyaan kepada responden. Prosedur yang digunakan dalam pengujian, pengolahan data dan pengembangan model adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modelling*). Data dianalisis dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak statistik AMOS. Metode ini digunakan untuk memudahkan penemuan pengaruh (*causal*) variabel eksogen terhadap variabel endogen. Penelitian ini dilakukan tanpa ada sesuatu perlakuan (*treatment*) dari peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer kantor pos yang berada di PT. Pos Indonesia -Regional IV Jakarta yang berjumlah 160 orang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif keberbakatan manajerial, pengalaman kerja dan pengawasan kerja terhadap rotasi jabatan. Terdapat pengaruh langsung positif keberbakatan manajerial terhadap pengalaman kerja. Terdapat pengaruh langsung positif pengalaman kerja terhadap pengawasan kerja.

Kata Kunci : Keberbakatan manajerial, pengalaman kerja, pengawasan kerja, rotasi jabatan, PT. Pos Indonesia.



*Mencerdaskan dan
Mewartakatkan Bangsa*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PASCASARJANA**

Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta Timur 13220
Telepon: Informasi: (021) 4721340, Akademik: 4752236
Laman: <http://pps.unj.ac.id>, Surat Elektronik: tu.pps@unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam isi Disertasi ini saya kutip dan hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas dan sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh pihak Universitas Negeri Jakarta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 4 Januari 2020



Agung Surya Dwianto

RINGKASAN

Pendahuluan

Rotasi jabatan adalah salah satu cara yang sering ditempuh oleh sebuah organisasi, dalam rangka mengembangkan, memperkaya, dan juga memperluas kemampuan karyawan mengenai pekerjaan yang ada di organisasi tersebut. Rotasi Jabatan merupakan bagian dari salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pengembangan. 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.

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai *core business* pada bidang usaha jasa kurir, logistik, dan juga transaksi keuangan. Sebagai salah satu badan usaha milik negara, PT. Pos Indonesia (Persero) mencoba untuk bertahan dan berkembang dengan meningkatkan kualitas pelayanan, memberikan harga yang kompetitif dan relatif terjangkau serta melakukan promosi yang gencar melalui berbagai media iklan, dengan tujuan untuk lebih “mengenalkan” perusahaan kepada masyarakat, hal ini dilakukan dalam rangka mempertahankan pelanggan lama dan menarik pelanggan baru sebanyak mungkin. Dan di Tahun 2021, genap 275 tahun layanan Pos mengiringi serta menemani seluruh masyarakat Indonesia, mulai dari Sabang hingga Merauke, dari Mianggas hingga ke Pulau Rote, dari pelosok desa hingga ke pusat kota, berkontribusi positif terhadap seluruh sendi-sendi kehidupan, melalui penyediaan layanan komunikasi dan penyediaan pelayanan penting lainnya.

Sebagai *network company* yang menyediakan layanan komunikasi tulis, logistik, transaksi jasa keuangan, dan filateli berbasis jejaring terintegrasi, PT. Pos Indonesia (Persero) mempunyai jaringan pelayanan terbesar dan tersebar di seluruh Indonesia dan penjuru dunia (jaringan postal operator *Union Postal Universal*), dengan jangkauan pelayanan menjangkau hampir seluruh penduduk di Indonesia. Pasang surut mewarnai perjalanan panjang dua setengah abad lebih Pos Indonesia. Masa-masa keemasan industri perposan ada di tahun-tahun 1970 hingga tahun 1990-an. Masyarakat pengguna jasa pos sangat setia memanfaatkan layanan pos. Namun pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, perubahan gaya hidup, serta *trend* liberalisasi bisnis jasa pos, membuat Pos Indonesia mengalami pergeseran bisnis yang sangat signifikan. Seperti juga dialami oleh banyak perusahaan pos di dunia, mulai era tahun 2000-an kinerja Pos Indonesia juga mengalami penurunan kinerja yang cukup tajam. Bisnis pos menurun drastis. Penggunaan pesan singkat melalui telepon selular dan internet menggantikan surat pos individu. Demikian juga persaingan kiriman barang dengan para perusahaan kurir swasta membuat pangsa pasar Pos Indonesia semakin tergerus.

Keadaan tersebut memaksa Pos Indonesia untuk berubah dan melakukan transformasi bisnis, menyusun visi dan misi baru serta perencanaan jangka panjang untuk membangun kompetensi perusahaan agar lebih adaptif (sesuai) terhadap perkembangan zaman. Salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen untuk dilakukan peningkatan ke arah yang lebih baik adalah faktor SDM. Faktor peningkatan kualitas SDM merupakan tantangan internal terbesar dalam mengangkat performa perseroan untuk menghadapi ketatnya persaingan di industri jasa kurir.

Dan salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh Manajemen PT. Pos Indonesia, khususnya Regional IV Jakarta adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, khususnya kinerja para manajer lini pertama yang bertugas di suatu UPT (unit pelaksana teknis), atau yang biasa disebut dengan Kantor Pos. Peran manajer di suatu Kantor Pos sangatlah penting. Manajer di suatu Kantor Pos merupakan fungsi hirarki struktural terendah / terdepan di perusahaan. Melalui manajer di kantor pos-lah, program-program kerja perusahaan dapat diketahui dan dipahami secara baik oleh seluruh karyawan yang ada.

Untuk itu, dalam rangka meningkatkan kinerja dari para manajernya, perseroan perlu memberi perhatian pada peningkatan kualitas para manajer, agar didapatkan kompetensi yang sesuai seperti yang diharapkan oleh perseroan. Dimana salah satu cara dalam mengembangkan serta meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh para manajer, adalah dengan melalui rotasi jabatan. Tetapi, rotasi atau perputaran pekerjaan tidaklah selalu berjalan lancar. Bisa saja rencana rotasi pekerjaan (rotasi jabatan) yang sudah diprogramkan oleh perusahaan, menimbulkan protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Oleh sebab itu kebijakan tersebut harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan (manajer).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa manajer di Kantor Pos Jakarta Utara, Kantor Pos Jakarta Timur dan Kantor Pos Jakarta Pusat, didapati jawaban bahwa selama ini perusahaan melakukan rotasi jabatan tidak didasarkan pada kinerjanya (keberbakatan dan pengalaman kerja yang dimiliki, serta pengawasan yang telah dilakukannya, tatkala Ia bertugas di bagian terdahulu). Padahal keberbakatan manajerial yang dimiliki, pengalaman kerja selama berdinamika, serta pengawasan yang dilakukan ketika bertugas sebagai manajer di suatu bagian, merupakan faktor penting

dan harus dijadikan pertimbangan oleh manajemen, ketika akan merotasi seorang manajer ke bagian lain.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui metode survey dengan teknik kausal. Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Cara mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dan wawancara yang telah disusun terlebih dahulu. Penelitian ini akan mengkaji keterkaitan antar variabel penelitian, serta mengukur pengaruh variabel yang satu dengan yang lainnya, adapun terdapat empat variabel yang akan dikaji, yaitu: Keberbakatan Manajerial (X1), Pengalaman Kerja (X2), Pengawasan Kerja (X3), dan Rotasi Jabatan (Y). Dimana variabel eksogen dalam penelitian ini adalah keberbakatan manajerial, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja, variabel endogen dalam penelitian ini adalah rotasi jabatan. Pada penelitian ini yang menjadi responden penelitian adalah seluruh manajer yang berada di semua Kantor Pos di Wilayah Regional IV Jakarta yang berjumlah 160 orang.

Hasil Penelitian

Keberbakatan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap rotasi jabatan pada manajer PT Pos Indonesia Regional IV Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberbakatan manajerial yang dimiliki oleh manajer memberikan dampak positif terhadap efektifitas rotasi jabatan yang dilakukan di PT. Pos Indonesia Regional IV Jakarta. Hal ini mengandung pengertian bahwa dengan keberbakatan manajerial yang dimiliki, manajer sanggup menggerakkan staf untuk mencapai target mutu yang kompetitif, sehingga program rotasi jabatan yang dilakukan oleh

perusahaan dapat berjalan secara efektif. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap rotasi Jabatan pada manajer PT Pos Indonesia Regional IV Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pengalaman kerja yang baik, hal tersebut akan berpengaruh terhadap keberhasilan rotasi jabatan yang dilakukan di PT. Pos Indonesia Regional IV Jakarta, terhadap para manajernya. Dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang membuat rotasi jabatan berjalan dengan sukses. Dengan pengalaman kerja yang memadai, membuat para manajer tidak canggung, dan tidak memerlukan adaptasi yang lama, ketika dipindah ke bagian yang lain.

Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Rotasi Jabatan pada manajer PT. Pos Indonesia Regional IV Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja yang baik, yang dimiliki oleh seorang manajer, akan berdampak positif terhadap keberhasilan rotasi jabatan yang dilakukan di PT. Pos Indonesia - Regional IV Jakarta. Melalui Pengawasan kerja secara yang dilakukan secara optimal dan sesuai dengan standar yang berlaku, hal tersebut mampu meningkatkan performa karyawan, sehingga membuat rotasi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan dapat berjalan sesuai dengan ekspektasi. Keberbakatan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman kerja pada manajer PT Pos Indonesia Regional IV Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan keberbakatan manajerial yang dimiliki, akan berpengaruh terhadap variasi pengalaman kerja yang dilalui oleh seorang manajer. Semakin bagus keberbakatan yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pengalaman kerja seorang manajer. Manajer dengan keberbakatan manajerial yang baik akan lebih sering dipercaya untuk di rotasi di berbagai divisi, sehingga pengalaman kerja dilalui oleh seorang manajer pun akan semakin tinggi.

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengawasan kerja pada manajer PT. Pos Indonesia Regional IV Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang tinggi, akan berpengaruh positif terhadap keberhasilan pengawasan yang dilakukan oleh seorang manajer. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang manajer dapat memaksimalkan pengawasan yang dilakukannya. Hal tersebut tentunya dapat menciptakan performa yang optimal, di departemen yang dipimpinnya. Keberbakatan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengawasan kerja pada manajer PT. Pos Indonesia Regional IV Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan keberbakatan manajerial yang tinggi, akan membawa dampak positif terhadap keberhasilan pengawasan kerja yang dilakukan oleh seorang manajer. Keberbakatan manajerial yang dimiliki membuat pengawasan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sehingga mempermudah manajer mengarahkan seluruh staf, untuk mencapai kinerja yang optimal. Keberbakatan manajerial melalui pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap rotasi jabatan pada manajer PT. Pos Indonesia Regional IV Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan keberbakatan manajerial yang baik akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja yang akan dilaluinya. Dimana, hal tersebut akan membawa dampak positif terhadap keberhasilan rotasi jabatan yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia Regional IV Jakarta. Selain itu dengan keberbakatan manajerial, membuat seorang manajer dapat mengaplikasikan tentang *core business* yang digeluti oleh organisasi secara efektif, sehingga kemungkinan untuk dirotasi dalam rangka menempati berbagai posisi begitu besar, hal ini secara tidak langsung dapat menambah pengalaman kerja yang dimiliki.

Pengalaman kerja melalui pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap rotasi jabatan pada manajer PT. Pos Indonesia Regional IV Jakarta. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pengalaman kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap pengawasan kerja yang dilakukan oleh seorang manajer. Pengalaman kerja seorang manajer, tentunya mempengaruhi kualitas dari pengawasan yang dilakukannya, sehingga hal tersebut berdampak terhadap keberhasilan program rotasi jabatan yang dijalankan oleh PT. Pos Indonesia Regional IV Jakarta terhadap para manajernya. Keberbakatan manajerial melalui pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap rotasi jabatan pada manajer PT. Pos Indonesia Regional IV Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan keberbakatan manajerial yang baik akan berpengaruh terhadap pengawasan kerja yang dilakukan oleh seorang manajer. Dimana, hal ini akan membawa dampak positif terhadap keberhasilan rotasi jabatan yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia Regional IV Jakarta terhadap para manajernya.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Disertasi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta.

Dalam beberapa tahun terakhir kinerja yang diraih oleh PT. Pos Indonesia mengalami penurunan yang cukup signifikan. Padahal bisnis Industri kurir dan logistik, dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan yang sangat signifikan, hal ini ditandai dengan terus bermunculannya perusahaan yang memiliki usaha sejenis dengan Pos Indonesia, baik itu dari dalam negeri maupun perusahaan kurir dari luar negeri. Salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen untuk dilakukan peningkatan ke arah yang lebih baik adalah pembenahan kualitas SDM, khususnya kinerja para manajer lini pertama yang bertugas di suatu UPT (unit pelaksana teknis), atau yang biasa disebut dengan Kantor Pos. Manajer memiliki peran yang sangat penting disebuah organisasi, tak terkecuali di PT. Pos Indonesia. Melalui manajer-lah, program-program kerja perusahaan dapat diketahui dan dipahami secara baik oleh seluruh karyawan yang ada, dan salah satu cara dalam mengembangkan serta meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh para manajer, adalah dengan melalui rotasi jabatan. Hal tersebut menjadi motivasi dan inspirasi penulis untuk menganalisis faktor keberbakatan manajerial, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja terhadap efektivitas rotasi jabatan yang terjadi di PT. Pos Indonesia.

Kami menyadari bahwa disertasi ini masih belum sempurna, oleh karena itu saran dan masukan untuk perbaikan disertasi ini sangat kami hargai. Akhirnya, kami mengucapkan terima kasih kepada segenap pihak yang telah membantu terwujudnya disertasi ini.

Jakarta, 28 Desember 2020

Agung Surya Dwianto

ACKNOWLEDEGEMENT

Alhamdulillahirobbilalamin, the researcher expresses his highest gratitude to Allah SWT for blessing, love, opportunity, healthy, and mercy to complete this dissertation. This dissertation is arranged to fulfill the requirements for obtaining doctoral, in Human Resources Management, Universitas Negeri Jakarta.

The author realizes that this dissertation can be completed because of the help and support of various parties. Therefore, on this auspicious occasion the author would like to express his gratitude and highest appreciation to:

1. Dr. Komarudin, M.Si as Rektor of Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd as Direktur of Postgraduate Study Programs of Universitas Negeri Jakarta.
3. Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si as Coordinator of Postgraduate Study Programs of Universitas Negeri Jakarta and my co-promotor in completing this dissertation through the guidance as well as the encouragement that are very useful and helpful for the preparation and writing this dissertation.
4. Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd as my promotor in completing this dissertation through the guidance as well as the encouragement that are very useful and helpful for the preparation and writing of this dissertation.
5. All lecturers in Post Graduate of Universitas Negeri Jakarta, especially in Human Resources Programs.
6. Head of Regional IV Jakarta - PT. Pos Indonesia, which has given permission to researchers to carry out research.
7. Human Resources Manager Regional IV Jakarta - PT. Pos Indonesia, which has provided data for the purposes of completing the dissertation.
8. Fellow Post Office Managers in Regional IV Jakarta.

9. My parents, my son Hafidz Aristi Mahardika, my brothers and sisters, always provide support, both morally and materially, for the success of the writer in the framework of completing this dissertation.

Finally, the researchers hope that this dissertation can contribute to the development of science and be useful for all of us. Of course, the researchers hope that criticism and suggestions are for perfect research results.

Jakarta, 28 Januari 2021

Agung Surya Dwianto



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR	i
LEMBAR PERSETUJUAN ATAS HASIL PERBAIKAN	ii
ABSTRAK.....	iii
RINGKASAN.....	v
LEMBAR PERNYATAAN.....	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
ACKNOWLEDEGEMENT	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah	19
C. Batasan Masalah	20
D. Rumusan Masalah.....	21
E. Tujuan Penelitian	22
F. Kegunaan Hasil Penelitian	24
G. State of the art.....	25
BAB II KAJIAN TEORITIK	27
A. Deskripsi Konseptual	27
1.Variab	
el terikat atau dependent variabel (Y).....	27
a.Rotasi	
Jabatan.....	27
2.Variab	
el bebas atau independent variabel (X).....	49
a.Keberb	
akatan manajerial	49
b.Pengal	
aman Kerja.....	62

c.....	Penga	
wasan Kerja		72
B. Hasil penelitian yang relevan		84
C. Kerangka Teoritik		124
D. Preposisi Hubungan antar Variabel Dan Pengembangan Hipotesis		125
1.....	Hubun	
gan keberbakatan manajerial Terhadap rotasi jabatan.....		125
2.....	Hubun	
gan pengalaman kerja Terhadap rotasi jabatan		126
3.....	Hubun	
gan pengawasan kerja Terhadap rotasi jabatan		128
4.....	Hubun	
gan keberbakatan manajerial Terhadap pengalaman kerja		131
5.....	Hubun	
gan pengalaman kerja Terhadap pengawasan kerja		132
6.....	Hubun	
gan keberbakatan manajerial Terhadap pengawasan kerja		134
7.....	Pengar	
uh keberbakatan manajerial melalui pengalaman kerja		
terhadap rotasi jabatan		136
8.....	Pengar	
uh Pengalaman Kerja melalui pengawasan kerja terhadap		
rotasi jabatan		138
9.....	Pengar	
uh keberbakatan manajerial melalui pengawasan kerja terhadap		
rotasi jabatan		140
E. Hipotesis Penelitian		142
BAB III METODE PENELITIAN		144
A. Tempat dan Waktu Penelitian		144
1.....	Tempa	
t Penelitian.....		144
2.....	Waktu	
Penelitian.....		144
B. Metode Penelitian		144
C. Populasi dan Sampling Penelitian.....		146

1.Popula	
si Penelitian	146
2.Sampli	
ng Penelitian	148
D.	Teknik Pengumpulan Data	148
E.	Penyusunan Instrumen Penelitian	150
1.Instru	
men Variabel terikat (<i>dependent variabel</i>)	150
2.Instru	
men variabel bebas (X)	152
F.	Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas	156
G.	Teknik Analisis Data	158
H.	Hipotesis Statistika	158
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	161
A.	Profil Responden	161
1.Profil	
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	162
2.Profi	
Responden Berdasarkan Usia Responden	162
3.Profil	
Responden Berdasarkan Lama Kerja	163
4.Profil	
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	164
B.	Hasil Penelitian	165
1.Uji	
validitas Data	165
2.Uji	
Reliabilitas	171
2.1.Uji	
Reliabilitas variabel Rotasi Jabatan (Y)	172
2.2.Uji	
Reliabilitas Variabel Keberbakatan Manajerial (X1)	173

2.3.....	Uji
Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)	174
2.4.....	Uji
Reliabilitas Variabel Pengawasan Kerja (X3).....	175
C. Deskriptif Jawaban Responden.....	176
1.....	Deskrip
si Jawaban Responden Variabel Rotasi Jabatan	176
2.....	Deskrip
si Jawaban Responden Variabel Keberbakatan Manajerial.....	180
3.....	Deskrip
si Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja	184
4.....	Deskrip
si Jawaban Responden Variabel Pengawasan Kerja	188
D. Analisis Faktor Konfirmatori (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>).....	193
E. <i>Standardized Regression Weight Structural Equation Modelling</i>	195
1.....	Penguku
ran Indeks Pengujian Kelayakan (<i>Goodness of Fit Test</i>)	197
2.....	Evaluasi
Normalitas Data	199
3.....	Uji
Outlier.....	200
4.....	Uji
Construct <i>Reliability</i> dan <i>Variance Extract</i>	202
5.....	Pengujia
n Hipotesis	205
F. Pembahasan dan Implikasi Manajerial	212
1.....	Pengaru
h Keberbakatan Manajerial terhadap Rotasi Jabatan	212
2.....	Pengaru
h Pengalaman Kerja terhadap Rotasi Jabatan	214
3.....	Pengaru
h Pengawasan Kerja terhadap Rotasi Jabatan	215
4.....	Pengaru
h Keberbakatan Manajerial terhadap Pengalaman Kerja	216

5.	Pengaruh	
h Pengalaman Kerja terhadap Pengawasan Kerja		217
6.	Pengaruh	
h Keberbakatan Manajerial terhadap Pengawasan Kerja		219
7.	Pengaruh	
h Keberbakatan Manajerial melalui Pengalaman Kerja		
terhadap Rotasi Jabatan		220
8.	Pengaruh	
h pengalaman kerja melalui Pengawasan Kerja terhadap		
Rotasi Jabatan.		222
9.	Pengaruh	
h Keberbakatan Manajerial melalui Pengawasan kerja		
terhadap Rotasi Jabatan.		223
G. Novelty		225
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI		228
A. Kesimpulan		228
B. Implikasi		231
C. Rekomendasi		234
DAFTAR PUSTAKA		240
LAMPIRAN		250

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Pendapatan Regional IV Jakarta Periode 2016 sd 2018	3
Tabel 2.1. Hasil Penelitian yang relevan	85
Tabel 3.1. Manajer Kantor Pos di Regional IV Jakarta 10004	147
Tabel 3.2. Likert Scale.....	150
Tabel 3.3. Indikator rotasi jabatan.....	152
Tabel 3.4. Indikator Keberbakatan Manajerial	153
Tabel 3.5. Indikator Pengalaman Kerja	154
Tabel 3.6. Indikator Pengawasan Kerja.....	155
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	162
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Usia	163
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	164
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	165
Tabel 4.5.a. Uji Validitas Variabel (Y) Rotasi Jabatan	166
Tabel 4.5.b. Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Rotasi Jabatan	166
Tabel 4.6.a. Uji Validitas Variabel (X1) Keberbakatan Manajerial (KBM).....	167
Tabel 4.6.b. Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel (X1) Keberbakatan Manajerial	149
Tabel 4.7.a. Uji Validitas Variabel (X2) Pengalaman Kerja (PENG)	169
Tabel 4.7.b. Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel (X2) Pengalaman Kerja	169
Tabel 4.8.a. Uji Validitas Variabel (X3) Pengawasan Kerja (AWAS)	170
Tabel 4.8.b. Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel (X2) Pengawasan Kerja	171
Table 4.9. Koefisien <i>Reliabilitas Alpha Cronbach</i>	172
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Variabel (Y) Rotasi Jabatan.....	172
Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel (X1) Keberbakatan Manajerial	173
Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel (X2) Pengalaman Kerja.....	174
Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel (X3) Pengawasan Kerja.....	175
Tabel 4.14. <i>Standardized Regression Weight Structural Equation Modeling</i> Pengaruh Keberbakatan Manajerial (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Pengawasan Kerja (X3) terhadap Rotasi Jabatan (Y)	176
Tabel 4.15. Pengukuran Indeks Pengujian Kelayakan (<i>Goodness of Fit</i>) Pengaruh Keberbakatan Manajerial, Pengalaman Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Rotasi Jabatan	180

Tabel 4.16.	Uji Normalitas Data.....	185
Tabel 4.17.	Uji Outlier Mahalanobis	189
Tabel 4.18.	<i>Uji Construct Reliability dan Variance Extract</i>	195
Tabel 4.19.	Uji Hipotesis Penelitian	198
Tabel 4.20	Uji Normalitas Data.....	199
Tabel 4.21	Uji Outlier Mahalanobis	200
Tabel 4.22	<i>Uji Construct Reliability dan Variance Extract</i>	204
Tabel 4.23	Uji Hipotesis Penelitian	205



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. kerangka Teoritik.....	107
Gambar 2.2 Hipotesis Penelitian	125
Gambar 3.1. Ringkasan Model.....	145
Gambar 4.1. Analisis Faktor Konfirmatori Pengaruh <i>Keberbakatan Manajerial (X1), Pengalaman Kerja (X2), Pengawasan Kerja (X3) terhadap Rotasi Jabatan (Y) Pegawai PT. Kantor POS Indonesia Regional IV Jakarta</i>	157
Gambar 5.1. Flowchart Proses Rotasi Jabatan Manajer Kantor Pos.....	197

