

PENGARUH ROTASI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI BANTEN

Mamat Rohmana¹, Didi Wandu², Mira Nurhikmat³

^{1,3} Program Studi Manajemen, Universitas Faletehan

Corresponding Author: mamatrohmana99@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of job rotation and work motivation on employee performance at the Banten Province Social Service. This research uses a quantitative approach, using survey methods and questionnaires distributed to respondents. The respondents in this research were Civil Servants (PNS) who worked at the Banten Province Social Service with a sample size of 68 respondents. Data analysis used multiple linear regression techniques using the SPSS version 27 program. The results of the research using the F test, obtained Fcount (26.207) and Ftable (3.14), showed that the significance in the F test was 0.000, where the significance limit was 0.05. So the conclusion is that the hypothesis results are accepted or in other words the independent variables (Free) job rotation (X1) and work motivation (X2) simultaneously influence the dependent variable (Bound) employee performance (Y).

Keywords: Position Rotation, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Banten. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode survey dan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Responden dalam penelitian ini merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Sosial Provinsi Banten dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian melalui uji F, maka didapatkan nilai Fhitung (26,207) dan Ftabel (3,14) diketahui signifikansi dalam uji F adalah 0,000 yang mana batas signifikansinya 0,05. Maka kesimpulannya hasil hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel independen (Bebas) rotasi jabatan (X1) dan motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Terikat) kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Hampir setiap industri sangat bergantung pada sumber daya manusia, menjadikan mereka komponen penting dalam menentukan kinerja organisasi atau lembaga. Pekerja adalah aset SDM yang dimaksud di sini. Pencapaian tujuan memerlukan pegawai yang didukung dengan kemampuan dan keahlian untuk membantu tercapainya hasil yang diharapkan secara efektif dan efisien. Menurut (Ni Kadek & John, 2019), Pada dasarnya, MSDM adalah tentang memanfaatkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Anggota staf diawasi untuk menunjukkan bahwa mereka memiliki keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka.

Untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja, pengembangan sumber daya manusia adalah pilihan yang tepat. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting karena setiap bisnis dan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas stafnya. Salah satu tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan kapasitas kognitif pekerja. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia sangat penting, salah satunya melalui rotasi jabatan.

Tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi karena seseorang bekerja terlalu lama pada satu jenis pekerjaan saja, keadaan demikian menimbulkan kebosanan pada para pekerja (pegawai). Perusahaan dan instansi sering merotasi karyawan mereka untuk mengurangi atau menghilangkan kebosanan di tempat kerja.

Rotasi jabatan merupakan proses di mana peran, tanggung jawab, dan status kepegawaian pada suatu jabatan tertentu guna mencapai kepuasan kerja dengan memberikan kinerja sebaik baiknya. Rotasi jabatan juga sangat penting untuk mengurangi kebosanan kerja. Dengan adanya rotasi, pegawai bisa meningkatkan keterampilan dan pengalaman serta membuat pekerjaan baru menjadi lebih segar. Dengan adanya rotasi jabatan memungkinkan pegawai bisa saling berbagi pemikiran dan pendapat, berinteraksi satu sama lain dan memungkinkan juga mereka beradaptasi dengan tempat baru.

Menurut (Situmorang et. al. 2021) tujuan dari rotasi kerja adalah untuk meningkatkan kinerja seseorang demi kepentingan perusahaan dengan cara memindahkannya ke tugas-tugas lain. Rotasi posisi dirancang untuk menanamkan rasa antusias terhadap posisi baru dengan mengekspos orang pada informasi dan pengalaman baru, sehingga bisa mencegah kebosanan pegawai dalam bekerja.

Rotasi yang terjadi di Dinas Sosial Provinsi Banten dilakukan setiap tahun sekali. Berikut ini merupakan tabel Rotasi Jabatan pada Dinas Sosial Provinsi Banten pada tahun 2021 sampai 2023.

Tabel 1. 1 Rotasi Jabatan Dinas Sosial Provinsi Banten Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Rotasi Pegawai (Orang)
1	2021	8
2	2022	4
3	2023	9

Sumber: Data Pegawai Dinas Sosial Provinsi Banten

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Dinas Sosial Provinsi Banten mengalami rotasi pegawai pada 3 (Tiga) tahun terakhir. Pada setiap periode memiliki perbedaan jumlah orang yang mengalami rotasi. Rotasi tersebut dilakukan ketika ada kebutuhan organisasi untuk

menyalurkan keterampilan dan pengetahuan secara merata ke seluruh departemen atau divisi, menghindari kejenuhan ketika bekerja, pemenuhan kebutuhan pegawai serta mengurangi resiko ketergantungan terhadap satu individu.

Namun, rotasi jabatan masih menjadi permasalahan yang menakutkan bagi pegawai, terutama bagi pegawai yang tidak siap dengan adanya perubahan baru. Oleh karena itu, pegawai menjadi cemas ketika berganti posisi, karena akan menghadapi tantangan profesional baru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, sangat penting adanya motivasi kerja untuk menginspirasi para pekerja agar bekerja lebih baik.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang memberikan dampak seperti membangun, bimbingan, serta dukungan perilaku individu dalam kaitannya dengan lingkungan kerja. Pegawai yang mendapatkan motivasi kerja yang baik dari Intansi dapat berpengaruh bagi kualitas kinerja yang diberikan. Motivasi kerja diperlukan untuk setiap organisasi karena itu merupakan faktor utama yang mempengaruhi efisiensi kerja dan aktivitas dalam organisasi. Menurut (Hermawan dalam Setiadi, Ruswandi, dan Resmanasari, et. al. 2021) Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mempunyai pengaruh membimbing dan mendukung perilaku individu dalam hubungannya dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, inspirasi tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari para anggota staf.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dari Kasubag Kepegawaian, Dinas Sosial Provinsi Banten melakukan rotasi terhadap pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Sebelum adanya rotasi banyak pegawai yang mengalami kebosanan dan stres sehingga berdampak pada kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Banten. Bahkan setelah adanya rotasi, masih ada pegawai yang tidak menyukai keputusan tersebut karena sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan mereka lebih nyaman dengan yang lama. Namun, karena itu kebijakan atasan, mereka harus mengubah tugas mereka.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Rotasi Jabatan

Sejumlah penelitian sebelumnya telah dilakukan pada rotasi jabatan, diantaranya seperti Menurut (Ariani, Ratnasari, dan Tanjung 2020) Rotasi jabatan adalah pengalihan suatu pekerjaan kepada seorang pegawai dalam perusahaan yang mempunyai pekerjaan pada tingkat yang sama sebelum dan sesudah rotasi. Rotasi pekerjaan membantu menghindari kebosanan dalam pekerjaan sehari-hari yang terkadang melelahkan, tetapi juga memiliki fungsi lain yang memungkinkan karyawan untuk belajar dan memperdalam aktivitas lain di berbagai area perusahaan.

Menurut (Sari dan Arianto, et. al. 2020) Rotasi pekerjaan ialah salah satu proses pengembangan yang dilaksanakan perusahaan maupun intansi untuk meningkatkan kinerja pegawai. (Hudiyah dan Syaodih 2022). Rotasi jabatan adalah proses penataan ulang pekerjaan untuk mengembangkan keterampilan, memperluas pengetahuan dan pengalaman karyawan, serta meminimalkan kebosanan atau kejenuhan di tempat kerja dengan jenis dan tanggung jawab karyawan yang berbeda.

Dari beberapa referensi yang telah dikemukakan oleh banyak ahli, penulis menyimpulkan bahwa rotasi kerja hanyalah pergantian peran untuk mengasah kemampuan tertentu, pengalaman karyawan dan meningkatkan profesionalisme, serta meminimalkan kebosanan. Dengan rotasi jabatan, karyawan dapat belajar dan memperdalam aktivitas di berbagai bidang yang ada di perusahaan.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Benny *et.al.* 2021) Motivasi dalam bahasa Latin berarti alasan yang kuat. Orang-orang, terutama mereka yang berada di bawah pengawasan seseorang, membutuhkan dorongan yang konstan dan terus-menerus. Seorang motivator adalah seseorang yang menginspirasi rekan-rekannya untuk memberikan yang terbaik dalam mengejar tujuan organisasi (Adinda, Firdaus, dan Agung 2023) Kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dalam melayani tujuan organisasi didasarkan pada motivasi intrinsik. Pemimpin harus mampu mendorong dan menanamkan motivasi semangat kepada karyawannya agar terus bekerja dengan semangat sehingga produktivitasnya meningkat. Menurut (Rivai *et. al.* dalam Adiwinata *et.al.* 2022) Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya, sikap dan nilai-nilai tersebut tidak berwujud dan memberikan kekuatan yang memotivasi individu untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, kita dapat mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri yang menyebabkan seseorang memberikan yang terbaik dalam mengejar tujuan organisasi, motivasi juga bertujuan untuk memotivasi dan membimbing pegawai agar mencapai tujuannya dengan tanggung jawab.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Didi Wandu 2022) Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai harus mendapat perhatian dari manajemen. Karena penurunan kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. (Nabawi 2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari upaya seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya (Arianty, *et. al.* dalam Fransiska dan Tupti 2020) Seberapa baik sebuah lembaga pemerintah atau perusahaan swasta melakukan tugasnya adalah ukuran yang baik untuk keberhasilannya. Perwujudan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong yang terjadi baik secara eksternal maupun internal pada diri individu.

Kinerja pegawai adalah kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari pengetahuan, bakat, dan keterampilan dalam mencapai tujuan kerja, sesuai dengan beberapa definisi yang telah dikemukakan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Banten. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode survey dan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Responden dalam penelitian ini merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Sosial Provinsi Banten dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Janna dan Herianto 2021) Validitas instrumen pengukuran dapat dinilai melalui uji validitas. Pertanyaan dari kuesioner adalah alat ukur yang dibahas di sini. Jika pertanyaan survei mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam survei, itu dikatakan valid. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel.

NO	Variabel/item	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
ROTASI JABATAN					
1	X1.1	0,645	0,238	0,000	Valid
2	X1.2	0,658	0,238	0,000	Valid
3	X1.3	0,749	0,238	0,000	Valid
4	X1.4	0,741	0,238	0,000	Valid
5	X1.5	0,747	0,238	0,000	Valid

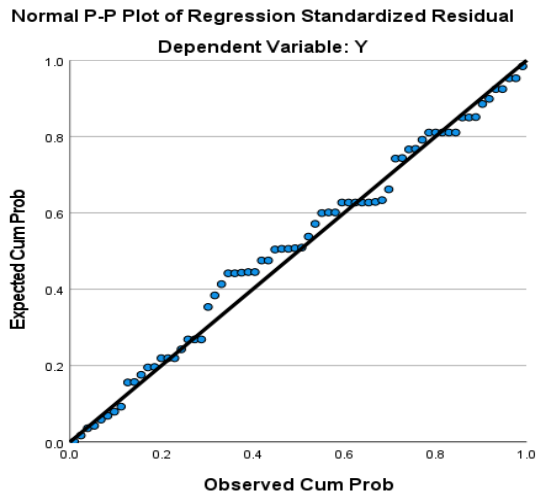
NO	Variabel/item	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
MOTIVASI KERJA					
1	X2.1	0,783	0,238	0,000	Valid
2	X2.2	0,586	0,238	0,000	Valid
3	X2.3	0,702	0,238	0,000	Valid
4	X2.4	0,713	0,238	0,000	Valid
5	X2.5	0,531	0,238	0,000	Valid
6	X2.6	0,339	0,238	0,000	Valid

NO	Variabel/item	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
KINERJA PEGAWAI					
1	Y.1	0,856	0,238	0,000	Valid
2	Y.2	0,783	0,238	0,000	Valid
3	Y.3	0,852	0,238	0,000	Valid
4	Y.4	0,746	0,238	0,000	Valid
5	Y.5	0,688	0,238	0,000	Valid

Berdasarkan hasil Uji Validitas yang dilakukan pada variabel Rotasi Jabatan (X1) Motivasi Kerja(X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai *corrected item total correlation* sebesar 0,339 s/d 0,856. Oleh karena nilai r hitung paling rendah diperoleh sebesar $0,339 > r$ tabel sebesar 0,238 dengan demikian hasil ini menunjukkan seluruh item dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Distribusi titik-titik di sepanjang diagonal digambarkan pada gambar di atas. Akibatnya, model regresi dapat dikatakan memiliki distribusi normal. Ini karena gambar di atas menunjukkan bahwa diagram tetap berpegang pada aturan penting kebiasaan, khususnya informasi tersebar miring. Di sisi lain, data dapat dianggap terdistribusi secara tidak normal jika mereka tidak mengikuti bidang diagonal dan jauh dari diagonal.

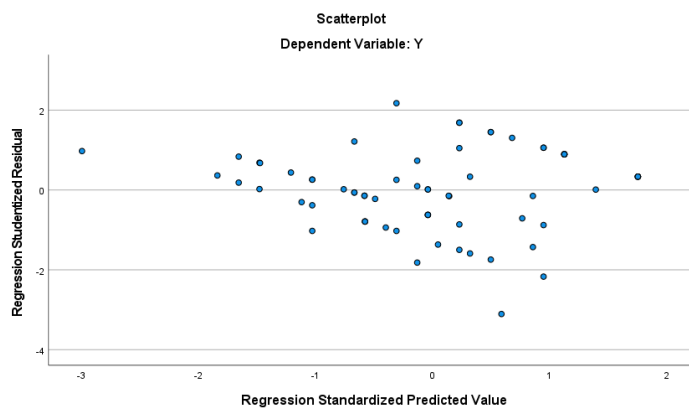
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.630	2.971		.212	.833		
	X1	.503	.116	.418	4.331	.000	.914	1.094
	X2	.376	.088	.413	4.277	.000	.914	1.094

a. Dependent Variable: Y

Perhitungan analisis berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10,00 dan tolerance lebih kecil dari 0,10, menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa output scatterplot tidak memiliki pola yang dapat dilihat dan berisi titik-titik yang tersebar. Ini sesuai dengan anggapan penting dari tes heteroskedastisitas, sehingga sangat baik dapat diterima bahwa tidak ada gejala dari heteroskedastisitas yang terjadi.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.630	2.971		.212	.833
	X1	.503	.116	.418	4.331	.000
	X2	.376	.088	.413	4.277	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai a memiliki konstanta 0,630 nilai variabel kinerja pegawai sebelum di pengaruhi oleh Variabel motivasi kerja (X2) dan rotasi jabatan (X1)
- b. Nilai koefisien rotasi jabatan X1 sebesar 0,503 menyiratkan bahwa variabel rotasi jabatan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menyiratkan bahwa setiap kenaikan satu (1) poin variabel rotasi jabatan akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,503, kenaikan ini memiliki nilai positif yang menyiratkan bahwa semakin tinggi rotasi jabatan, semakin tinggi kinerja pegawai
- c. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai 0,376 dalam koefisien regresi menunjukkan bahwa ia memiliki efek positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap satu poin kenaikan variabel motivasi kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,376. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji Statistik Parsial (Uji T)

Variabel/item	Nilai Uji T	T tabel	Sig.	Keterangan
Rotasi Jabatan	4,331	1,668	0,000	Berpengaruh
Motivasi Kerja	4,277	1,668	0,000	Berpengaruh

Memanfaatkan uji T, yang bertujuan untuk menentukan hasil tes untuk setiap variabel, berdasarkan pengujian parsial Dari tabel di atas, sangat baik dapat diketahui sebagai berikut: uji T adalah untuk mengetahui efek dari setiap variabel. Berikut hasil yang diperoleh dari tabel di atas:

- a. Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai
Diketahui untuk variabel rotasi jabatan (X1) t_{hitung} sebesar 4,331 dan t_{tabel} sebesar 1,668 dan untuk nilai signifikansi adalah 0,000 yaitu ($4,331 > 1,668$). Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, menunjukkan bahwa untuk variabel Rotasi Jabatan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk variabel motivasi kerja (X2) diketahui masing-masing sebesar 4,277 dan 1,668, dan nilai signifikansinya adalah 0,000, atau ($4,277 > 1,668$). Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berasal dari nilai signifikansi tabel *Coefficient*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Artinya H_0 ditolak sedangkan H_a diterima.

Uji Statistik Simultan (Uji F)

Variabel	Nilai Uji F	Tanda	F tabel	Sig.	Keterangan
Rotasi Jabatan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	26,207	>	3,14	0,000	Berpengaruh

Diketahui bahwa F_{hitung} adalah $26,207 > F_{table}$ 3,14 dan signifikansi nya adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa baik variabel independen (Bebas), rotasi jabatan (X1), maupun motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel dependen (Terikat).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.668 ^a	.446	.429	1.58223	.446	26.207	2	65	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien determinasi, juga dikenal sebagai *Adjusted R square*, memiliki nilai 0,429, atau 42,9%, seperti yang ditunjukkan dalam tabel koefisien determinasi penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa rotasi jabatan dan motivasi kerja memiliki skor 42,9% terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Banten, sedangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memiliki skor 57,1%.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Hal ini dimungkinkan untuk menarik kesimpulan berikut berdasarkan temuan penelitian mengenai pengaruh rotasi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Banten:

1. Rotasi jabatan yang dilakukan pada Dinas Sosial Provinsi Banten. Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, rotasi jabatan adalah strategi yang sukses untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menumbuhkan semangat kerja, kerja tim, serta peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengembangan.
2. Motivasi kerja pada Dinas Sosial Provinsi Banten, juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja seseorang, maka semakin baik juga kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai tersebut.
3. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 42,9%, nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh rotasi jabatan dan motivasi

kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial provinsi banten memperoleh nilai sebanyak 42,9%, sedangkan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, yang dijadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti, Dinas Sosial Provinsi Banten harus melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi kebijakan rotasi jabatan dan motivasi kerja, untuk memastikan bahwa mereka bekerja secara efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu, perlu adanya pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu pegawai dalam mengelola rotasi jabatan sehingga bisa mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi untuk ketercapaian target organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian yang sudah dilakukan pada Dinas Sosia Provinsi Banten ini bisa dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel-variabel terbaru yang bisa meningkatkan kinerja pegawai sehingga tercapainya tujuan organisasi yang lebih baik lagi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, Tifani Nur, Muhamad Azis Firdaus, dan Syahrums Agung. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" <https://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/view/15>
- Adiwinata, Djaka, Irawan Irawan, Suhroji Adha, dan Hero Wirasmara Kusuma. 2022. "Influence of Organizational Culture and Work Environment toward Lecturer Performance with Intrinsic Motivation as Intervening Variables." *International Journal of Business, Economics & Management* 5 (4): 287–96. <https://doi.org/10.21744/ijbem.v5n4.1981>.
- Andika, Rindi, Dr Bambang Widjanarko, dan Rizal Ahmad. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan" <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513>.
- Ariani, Dini Riskhi, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung. 2020. "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9 (3): 480–93. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>.
- "B1-Buku-1-ok_Metode-Sampling.pdf." t.t. https://pak.uui.ac.id/wp-content/uploads/2021/01/B1-Buku-1-ok_Metode-Sampling.pdf
- Benny, Benny, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, dan Arwin Arwin. 2021. "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan." <https://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/593>
- "Book chapter MSDM Buku FULL KINERJA.pdf." t.t. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf>

- “Doni Marlius dkk 2023. Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada DinaS Sosial Provinsi Sumatera Barat. pdf.”
<https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/200>
- Djoko Santoso 2020. Membangun Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Rotasi Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pdf.”
<https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/2636>
- Dr. H. Jamaluddin, S.H., M.Si. 2023. *Prilaku Organisasi Konsep, Teori, dan Implementasi*. Jakarta Timur: Prenada Gmedia Grup.
- “E-Book Metodologi Penelitian Syafrida.pdf.” t.t.
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafrida.pdf>
- Fachmi, Muhammad, dan Amar Sani. t.t. “Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2184545>
- Fransiska, Yuliana, dan Zulaspan Tupti. 2020. “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>.
- Hapsari, Nurrulita, dan Netty Laura. 2022. “Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja”
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/3153>.
- Hudiyah, Dewi, dan Erliany Syaodih. 2022. “Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang”
<https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj/article/view/735>.
- Janna, Nilda Miftahul, dan H. Herianto. 2021. “Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS.” <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>.
- “Novia Ruth Silaen, et. al. 2021 kinerja karyawan 2 cetak.pdf.”
<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/344479-kinerja-karyawan-dab4c13a.pdf>
- Lampengan, P, J D D Ma ssie, dan F Roring. 2019. “Pengaruh Motivasi, Kepercayaan dan Sikap Konsumen Terhadap Minat Beli Pengguna Online Shop Zalora pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Manado.”
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26449>
- Laras, Titi, dan Norma Lismawati. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Kabupaten Kulon Progo.”
<https://journal.unm.ac.id/index.php/administrare/article/download/3145/1994/8811>
- M.Rafi Maulana, dan Sigit Hermawan. 2020. *Buku Ajar Perlukah Rotasi Dan Promosi Jabatan?* Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-10-0>.
- Mu’jizat, Poppy. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja pada Perusahaan Toyota PT. Hasrat Abadi After Sales.” *Nobel Management Review* 2 (3): 335–45.
<https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.2185>.
- “Mulkan Yahya Nasution dkk 2022. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Kencana Industri.pdf.”
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/but/article/view/5858>

- Pangaribuan, Lambok Vera Riama. t.t. “wakil ketua dewan redaksi.” <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jrtap/article/view/1803/867>
- Pratama, Ilham Wahyu, dan Gendut Sukarno. 2021. “Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.” *Jurnal STEI Ekonomi* 30 (02): 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>.
- Hendro widagdo, et.al “Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS.pdf.” t.t.
- Rizal Nabawi. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (2): 170–83. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Rosmaini Rosmaini, Hasrudy Tanjung, dan Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. 2019. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- Rafening Ayu, Ratih, dan Sri Wahyuni Mega Hastuti. 2023. “Pengaruh Motivasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.” *Otonomi* 23 (2): 291. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v23i2.4438>.
- Rapareni, Yussi. t.t. “Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SBU Perkapalan PT Pusri Palembang.” <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/10>
- Rezeki, Fitri, Winda Pebrianti, dan Fanny Rahma Auliya. 2024a. “Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Astra Buana” <https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/semanis/article/view/3545>
- Rozi Djoko Arfiono, Nurul Hidayat, dan Isfarudi. 2022a. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Tarakan.” *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 9 (2): 184–96. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.225>.
- Saifuddin, Saifuddin, dan Kamaruddin Kamaruddin. 2022. “Pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai komisi independen pemilihan (kip) aceh.” *Indomera* 2 (4). <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.220>.
- Sari, Maya, dan Tezar Arianto. t.t. “Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu.” <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/11>
- Setiadi, Sandi, Wawan Ruswandi, dan Dewi Resmanasari. t.t.-a. “Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri Pada Masa Pandemi Covid-19.” <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/142>
- Situmorang, Sismawati, Achmad Fauzi, Sri Maulidia Permatasari, dan Anton Robiansyah. 2021a. “Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kharisma Surya Semesta” <https://ojsrustek.org/index.php/SJR/article/view/283>.

- Tamping, Nurrahmi Utami, Rita N. Taroreh, dan Arrazi Hasan Jan. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pt. Bank Sulteng Luwuk Banggai." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 7 (2): 619. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.619-632.2021>.
- Wandi, Didi. 2022. "Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia* 1 (1): 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.35>.
- Wau, Jelaskan, Samalua Waoma, dan Ferdinand T Fau. t.t. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan." <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Yanuari, Yayan. 2019. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/baskara/article/view/6198>.