

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3 PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

DEWINTA SARI MANULLANG

NPM. 1601110521

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI


PALEMBANG


2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DEWINTA SARI MANULLANG
Nomor Pokok/NIRM : 1601110521
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH ROTASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :
Tanggal 10 Mei 2021 Pembimbing I: 
Lusia Nargis, SE,M.Si
NIDN : 0222036101

Tanggal 19 Mei 2020 Pembimbing II: 
Kamariah, SE,MM
NIDN : 0221075802

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi :



Dr.Msy. Mikial,S.E.,M.Si.,Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Kesanggupanku adalah pekerjaan Tuhan*
- ❖ *Selama ada keyakinan, semua akan menjadi mungkin*
- ❖ *Pertolonganku ialah dari Tuhan*

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ **Kedua Orang Tua Tercinta**
- ❖ **Seluruh Keluarga Besar**
- ❖ **Teman – Teman di Universitas Tridinanti Palembang**
- ❖ **Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang”

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,S.E.,M.Si.,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Lusia Nargis,S.E,M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Kamariah,S.E,MM selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.

8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada Sahabat – sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, Maret 2020

Penulis,



Dewinta Sari Manullang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Pengertian Rotasi Kerja.....	8
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Rotasi Kerja.....	8

2.1.3	Landasan Dasar Rotasi Kerja.....	10
2.1.4	Indikator Rotasi Kerja.....	11
2.1.5	Tujuan Rotasi Kerja.....	12
2.2	Kompensasi.....	13
2.2.1	Pengertian Kompensasi.....	13
2.2.2	Tujuan Kompensasi.....	14
2.2.3	Asas Kompensasi.....	15
2.2.4	Indikator Kompensasi.....	17
2.2.5	Jenis-jenis Kompensasi.....	18
2.2.6	Bentuk Kompensasi.....	19
2.2.7	Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	21
2.3	Kinerja Karyawan.....	23
2.3.1	Pengertian Kinerja.....	23
2.3.2	Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan.....	24
2.3.3	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.3.4	Indikator Kinerja.....	26
2.4	Penelitian Yang Relevan.....	27
2.5	Kerangka Berfikir.....	30
2.6	Hipotesis Penelitian.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
-----	----------------------------------	----

3.1.1	Tempat Penelitian.....	33
3.1.2	Waktu Penelitian	33
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.1	Sumber Data	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	35
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	36
3.3.1	Populasi	36
3.3.2	Sampel dan Sampling	37
3.4	Rancangan Penelitian	37
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	38
3.5.1	Variabel Penelitian	38
3.5.2	Definisi Operasional	39
3.6	Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen	40
3.6.1	Instrumen Penelitian.....	40
3.6.2	Uji Instrumen	41
3.7	Teknik Analisis Data	43
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	43
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	44
3.7.3	Analisis Statistik Inferensial	46
3.8	Pengujian Hipotesis Statistik	48
3.9	Sistematika Penulisan	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	51
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	51
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	52
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	53
4.2	Pembahasan	56
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas	57
4.3.1	Uji Validitas.....	57
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	59
4.4	Analisis Data	60
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	60
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial.....	65
4.4.2.1	Regresi Linear Berganda.....	65
4.4.2.2	Koefisien Korelasi.....	66
4.4.2.3	Koefisien Determinasi.....	68
4.5	Pengujian Hipotesis.....	69
4.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	69
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA		76
LAMPIRAN.....		78

DAFTAR TABEL

3.1. Jadwal Penelitian	33
3.2. Populasi PT PLN (Persero) UP3 Palembang	37
3.3. Variabel Definisi Operasional	39
3.4. Skala Likert	41
4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja (X1).....	59
4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2).....	61
4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	62
4.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rotasi Kerja (X1).....	63
4.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)	63
4.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	64
4.7. Frekuensi Distribusi Variabel Rotasi Kerja (X1).....	65
4.8. Frekuensi Distribusi Variabel Kompensasi (X2).....	66
4.9. Frekuensi Distribusi Variabel Kinerja (Y).....	67
4.10. Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.11. Hasil Uji Korelasi	70
4.12. Hasil Koefisien Determinasi.....	71
4.13. Uji Parsial (Uji T).....	72
4.14. Uji Simultan (Uji F).....	73

DAFTAR GAMBAR

2.1 Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Palembang	34
4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UP3 Palembang.....	55
4.2 Histogram Rotasi Kerja (X1).....	66
4.3 Histogram Kompensasi (X2).....	67
4.4 Histogram Kinerja Karyawan (Y).....	68

ABSTRAK

Dewinta Sari Manullang, Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang, (Di bawah bimbingan Ibu Lusia Nargis,SE,M.Si dan Ibu Kamariah,SE,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 orang responden sebagai sampel. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program computer SPSS 23.0.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.23 menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang, yang ditunjukkan dengan model regresi pada $Y=1,689+0,248X_1+0,355X_2+e$. Variabel Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,248, variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,355 dan juga menghasilkan nilai konstanta 1,689. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,830 dan koefisien determinasi (Adjusted R squer) sebesar 0,682 . Nilai tersebut dapat di tafsirkan bahwa besarnya hubungan Antara Rotasi Kerja dan Kompensasi sebesar 68,2% dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 31,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewinta Sari Manullang
Nomor Pokok : 1601110521
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. .

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020



Dewinta Sari Manullang

RIWAYAT HIDUP

Dewinta Sari Manullang, dilahirkan di Medan tanggal 26 Mei 1996 dari bapak yang bernama Lamhot Manullang dan Ibu yang bernama Tiher Pasaribu. Merupakan anak ke 4 (empat) dari 5 (lima) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SDK BPK Penabur, Bandar Lampung. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 31, Bandar Lampung. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMAK 1 Metro. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan setiap perusahaan. Keterampilan, keahlian dan kreatifitas sumber daya merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan, karena sumber daya yang berkualitas akan memiliki kinerja yang berkualitas juga jika diterapkan dengan baik sehingga produktifitas perusahaanpun semakin tinggi. Namun tidak sedikit dari perusahaan yang tanpa sengaja mengabaikan hal-hal terpenting itu. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor apa saja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini peran manajer atau atasan sangat dibutuhkan dalam memotivasi karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan salah satu ilmu manajemen, yaitu manajemen sumber daya manusia. Mangkunegara (2013:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja bisa dilihat dari rendahnya tingkat absensi, rendahnya *turn over* dan besarnya kompensasi yang diterima dari setiap karyawan. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk membuat karyawan puas, salah

satunya dengan melakukan rotasi kerja sesuai dengan kompetensinya. Rotasi kerja tidak selalu berdampak negatif ada juga yang berdampak positif inilah sebabnya penelitian ini saya lakukan untuk melihat bagaimana pengaruh rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Rotasi pekerjaan merupakan salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinisasi yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Menurut Tarus (2014) rotasi pekerjaan dapat digunakan untuk pengembangan pengetahuan dan ketika strategi ini berlaku mereka yang telah diputar diharapkan untuk menguasai pengetahuan baru dan untuk mengintegrasikan semua aspek sumber daya pengetahuan dalam organisasi.

Menurut Sumarwoto (2011), pengertian rotasi kerja yaitu memutar atau menggilir penempatan pejabat struktural maupun fungsional dari satu jabatan tertentu ke jabatan lainnya yang ditetapkan dalam sebuah kebijakan. Oleh karena itu, tidak jarang perusahaan menerapkan rotasi kerja untuk memaksimalkan kinerja dan mendorong agar karyawan tetap kreatif, rotasi kerja dilaksanakan dengan syarat tingkat kemampuan yang dimiliki sama. Dengan adanya rotasi kerja sebuah posisi atau jabatan tidak akan ditempati oleh seseorang dalam jangka waktu yang lama, sehingga karyawan tidak akan mengetahui secara terperinci peluang-peluang apa saja yang dapat menimbulkan kecurangan. Selain itu rotasi kerja diharapkan mampu memotivasi karyawan agar menambah pengalaman, dan

mengembangkan potensi yang dimiliki. Rotasi kerja juga dapat digunakan sebagai salah satu program yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengurangi tingkat kebosanan karyawannya karena aktivitas yang dilakukan hanya berulang-ulang dan tidak lagi menantang. Di sisi lain, rotasi kerja memiliki kekurangan dimana seseorang harus menyesuaikan diri kembali dengan lingkungan, kebijakan baru bahkan tanggung jawab baru. Tidak hanya individu yang menyesuaikan lingkungan kerja, namun anggota kelompok juga harus menyesuaikan diri dengan anggota yang baru. Bagian personalia juga harus memantau kembali pekerjaan karyawan yang baru dirotasi. Hal tersebut juga dapat menciptakan biaya baru untuk proses pelatihan kembali.

Sedangkan menurut Werther dan Davis (dalam Hasibuan, 2013:119), *Compensation is what employees receive in exchange for their contribution to the organization*. Kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai pertukaran atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi menjadi hal yang ikut dipertimbangkan karyawan sebelum memilih untuk bekerja di perusahaan tersebut serta alasan karyawan tersebut untuk bertahan di perusahaan tersebut. Kompensasi bisa juga menjadi semangat tersendiri bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan pernyataan Mondy (2018:4) yang mengemukakan bahwa tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Dengan memberikan penghargaan atas hasil yang dicapai, kebijakan dan praktek organisasi dalam hal kompensasi dapat pula sebagai penguat perilaku pekerja yang telah memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Selain kinerja,

aspek kompensasi atau pengajian telah menjadi isu sentral dalam manajemen sumberdaya manusia. Sistem kompensasi yang tepat diyakini dapat meningkatkan motivasi, komitmen dan keterlibatan pekerja dalam organisasi.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi karyawan seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya perusahaan tersebut akan kehilangan daya saing. Kompensasi seringkali membuat perusahaan harus introspeksi apalagi hal tersebut berakibat banyak karyawan yang tidak peduli dengan masa depan perusahaan serta tidak peduli dengan lingkungan kerjanya.

Apabila hal tersebut dibiarkan terus berlanjut, tidak mustahil akan terjadi *turn over* yang tinggi sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut karyawan baru serta mentraining mereka. Salah satu untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan pemberian kompensasi yang dapat

memuaskan para karyawan, sehingga tercipta komitmen dan prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan maka penulis meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap perusahaan dengan memilih judul : **“PENGARUH ROTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3 PALEMBANG”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah rotasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang?
2. Apakah ada pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang;
2. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang;
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang;

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya yaitu :

1. Penelitian

Mampu menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan penulis tentang pengaruh rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palembang. Penelitian ini juga memberikan pengalaman bagi penulis karena dapat mengetahui masalah-masalah yang dihadapi pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang.

2. Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi Pimpinan PT. PLN (Persero) UP3 Palembang tentang rotasi kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

3. Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian serupa dimasa yang akan datang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adomi, Esharenana. *Job Rotation in Nigerian University Libraries*. Library Review, 55, 1(2006), pp. 66-74.
- Adriani, Novi. 2013. *Pengaruh Komepensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah prasional Jember*. Skripsi. Universitas Jember.
- Amir. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan : Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta : Erlangga.
- Davis & Newstrom. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14 (Human Resources Management 14th ed.)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dewi,Ratni. 2017. *Pengaruh Job Rotation dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan UNY)*. Skripsi. UNY.
- Edizal. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. UTP PRESS. Palembang.
- Flippo, Edwin B. (terj. Moh. Masud). 2017. *Manajemen Personalia, Jilid 2 Edisi 6*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Badan Penerbit UNDIP: Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan SDM*, Edisi kedua. BPFEUGM: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ke tujuh*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Kaymaz, Kurtulus. 2010. "The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. Business and Economics Research" Journal Vol.1, No.3 2010
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2010). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw –Hill Irwin.
- Luthans, Fread. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta. UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkupawira, S & Hubeis, A.V, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Gahalia Indonesia.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Mondy, R. Wayne (terj. Bayu Airlangga). 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Edisi 10. Jakarta : Erlangga.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Oparanma, Austin O dan Lawrence, I Nwaeke. 2015. *Impact of job rotation and employees performances in manufacturing companies : Nigeria*. River state university of science and thecnology. Port Harcourt. Nigeria.
- Robbins, Stephen P. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Saydam, Gouzali.Bc. TT.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Suatu Pendekatan Mikro*.Jakarta: Djambatan.
- Sirait, Justine T. 2016. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Grasindo.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alabeta.

Suryasudarma, BMS. 2011. *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Yogyakarta.

Suwatno & Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.

Wirawan. 2017. *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta : Salemba.

Yinhua, Liu. 2005. *Value Analys of Job Rotation*. Yunan, China: Collage of bussines administration. Yunnan University of Finance and Trade