

**PENGARUH ROTASI PEGAWAI, PENGEMBANGAN KARIR
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. NUSA SARANA CITRA BAKTI (NSCB) SUZUKI
KAMBOJA PALEMBANG**

SKRIPSI

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**



Diajukan Oleh :

ROBY SIBARANI

NPM. 2001110506

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

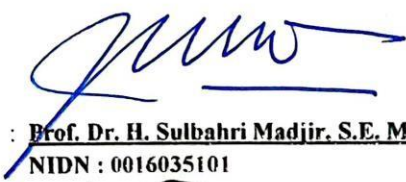
2024

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ROBY SIBARANI
Nomor Pokok/NPM : 2001110506
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Pegawai, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 3-4-2024 Pembimbing I : 
: Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E. MM.
NIDN : 0016035101

Tanggal 3-4-2024 Pembimbing II : 
: Umi Hasanah, S.E. MM
NIDN : 0220016002



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, AK.CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal

Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ROBY SIBARANI
Nomor Pokok/NPM : 2001110506
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Pegawai, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang


Penguji Skripsi :

Tanggal ~~3-4-2024~~ Ketua Penguji : 
: Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM
NIDN : 0016035101

Tanggal ~~3-4-2024~~ Penguji I

: 
: Umi Hasanah, S.E. MM
NIDN : 0220016002

Tanggal ~~3-4-2024~~ Penguji II

: 
: Dian Septiani, S.E., MM.
NIDN : 0206098501

174 / PS / DFEB / 24

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal




Dr. Mrs. Mikial, SE., M.SI, AK.CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal



Mariyati Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Roby Sibarani

Nomor pokok/ NPM : 2001110506

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah tertulis 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 2024



Roby Sibarani

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Yang paling penting dari skripsi adalah prosesnya bukan kertasnya”

“Man jaddah wa jaddah”

(Siapa yang bersungguh-sungguh, pasti akan berhasil)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- 1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan, kemudahan sehingga skripsi ini dapat selesai.**
- 2. Kedua orang tuaku (alm) Hasan Nabazi, (almh) Nauyah yang sangat aku sayangi.**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, anugerah dan karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu dengan judul “Pengaruh Rotasi Pegawai, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang”.

Skripsi ini dibuat dalam rangka untuk memenuhi syarat ujian Strata 1 guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari banyak mengalami hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat diselesaikan dengan baik berkat bantuan dan bimbingan serta semangat dari berbagai pihak baik secara moral dan spritual. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada pihak yang memberikan dukungan penuh sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si. AK. CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., MM. selaku ketua Program Studi manajemen Universitas Tridianti.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., MM. selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dalam menyusun skripsi ini.

5. Ibu Umi Hasanah, S.E.,MM. selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, koreksi serta nasehat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., MM. selaku Dosen P.A yang telah memberikan bimbingan selama masa studi.
7. Ibu Yuli Misra Dewi, SPD selaku Service Manager PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang yang telah bersedia memberikan data.
8. Keluarga saya yang telah memberikan doa, semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan baik isi maupun cara penulisan yang dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, terima kasih.

Palembang, Maret 2024

Roby Sibarani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	6
2.1.1. Rotasi Pegawai	6
2.1.1.2 Tujuan Rotasi Pegawai	7
2.1.1.3 Dampak Positif dan Negatif.....	8
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Rotasi Pegawai.....	10
2.1.2 Pengembangan Karir	13
2.1.2.1 Tujuan Pengembangan Karir	14
2.1.2.2 Manfaat Pengembangan Karir	14
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Pengembangan karir.....	15
2.1.2.4 Faktor-faktor Pengembangan Karir	16
2.1.3 Motivasi.....	16
2.1.3.1 Tujuan Pemberian Motivasi.....	17

2.1.3.2 Teori-teori yang Mendukung Tentang Motivasi Kerja .	18
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi	19
2.1.4 Kinerja Karyawan	20
2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja	23
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan.....	26
2.3 Kerangka Berpikir	28
2.4 Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.1.1 Tempat Penelitian.....	30
3.1.2 Waktu Penelitian	30
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.1 Sumber Data.....	31
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3. Populasi, Sampel, dan Sampling	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel.....	33
3.3.3 Sampling	34
3.4. Rancangan Penelitian	34
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	35
3.5.1 Variabel.....	35
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.6. Instrumen Penelitian.....	40
3.7. Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.7.3.1 Uji Normalitas	42
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas	42
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas	42

3.7.4 Analisis Statistik Deskriptif	43
3.7.5 Analisis Statistik Inferensial.....	43
3.7.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.7.4.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	44
3.7.4.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	45
3.8 Uji Hipotesis.....	45
3.8.1 Uji Parsial (t).....	45
3.8.2 Uji Simultan (F)	46
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	47
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	47
4.1.2 Visi dan Misi PT. Thamrin Brother Group	49
4.1.3 Struktur Organisasi.....	49
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	51
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	57
4.2.1 Hasil Uji Validitas	57
4.2.2 Hasil Uji Realibilitas	60
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	64
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas.....	64
4.2.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas.....	65
4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	67
4.2.5 Analisis Statistik Inferensial.....	76
4.2.5.1 Hasil Regresi Linier Berganda	76
4.2.5.2 Hasil Koefisien Korelasi	77
4.2.5.3 Hasil Koefisien Determinasi	79
4.3 Uji Hipotesis.....	81
4.3.1 Uji Simultan (Uji F).....	81
4.3.2 Uji Parsial (Uji t).....	82
4.4 Pembahasan	83
4.4.1 Pengaruh Rotasi Pegawai, Pengembangan Karir dan Motivasi	

Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
4.4.2. Pengaruh Rotasi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.4.3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.4.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	91

Daftar Tabel

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	26
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional	36
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Pegawai (X_1).....	57
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_3)	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas Variabel Rotasi Pegawai (X_1).....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X_3)	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4.10 Tabel Frekuensi Distribusi Variabel Rotasi Pegawai (X_1).....	68
Tabel 4.11 Tabel Frekuensi Distribusi Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	70
Tabel 4.12 Tabel Frekuensi Distribusi Variabel Motivasi (X_3)	72
Tabel 4.13 Tabel Frekuensi Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	74
Tabel 4.14 Tabel Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 4.15 Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi	78
Tabel 4.16 Tabel Hasil Koefisien Determinasi	80
Tabel 4.17 Tabel Uji Simultan (Uji F)	81
Tabel 4.18 Tabel Uji Parsial (Uji t).....	82

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Skema Rangka Berfikir	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	50
Gambar 4.2 Grafik Probability Plot.....	64
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot.....	66
Gambar 4.4 Histogram Rotasi Pegawai (X_1).....	69
Gambar 4.5 Histogram Pengembangan Karir (X_2).....	71
Gambar 4.6 Histogram Motivasi (X_3)	73
Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan (Y)	75

ABSTRAK

ROBY SIBARANI, Pengaruh Rotasi Pegawai, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang. (Dibawah Bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E. M.M. dan Ibu Umi Hasanah, S.E. M.M).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rotasi Pegawai, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang. Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden dan diolah menggunakan program aplikasi SPSS versi 22.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan Rotasi Pegawai, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel Uji F dapat dilihat nilai F 35,155 dan nilai sig 0,000. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Rotasi Pegawai terhadap Kinerja. Hasil hipotesis parsial (uji t) dapat dilihat untuk variabel Rotasi Pegawai nilai sig 0,485 > 0,05. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja dengan hasil nilai sig 0,677 > 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi terhadap Kinerja. Dari Analisis Linier Berganda dapat dilihat untuk variabel Motivasi dengan hasil nilai sig 0,000 < 0,05.

Kata kunci : Rotasi Pegawai, Pengembangan Karir, Motivasi

RIWAYAT HIDUP

Roby Sibarani 25 Tahun, dilahirkan pada tanggal 09 Agustus 1999 di Bukit Kemuning, Lampung Utara. Anak ke 7 dari 8 bersaudara dari pasangan (alm) Hasan Nabazi dan (almh) Nauyah.

Pendidikan Sekolah dasar saya di SDN 02 Bukit Kemuning selesai pada tahun 2011, selanjutnya di SMPN 03 Bukit Kemuning selesai pada tahun 2014, SMK YP 96 Bukit Kemuning selesai pada tahun 2017 dan memasuki Universitas Tridinanti pada tahun 2020.

Dengan semangat, usaha dan pantang menyerah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini di Universitas Tridinanti dan saya berterima kasih kepada orang-orang yang telah berjasa memberikan jalan hingga saya berada dititik ini.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah mencapai pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal.

Pelaksanaan rotasi pegawai harus menggunakan kebijakan berdasarkan pada data dan informasi yang akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan dan perilaku karyawan. Penilaian tersebut dapat dipakai untuk mengetahui tingkat kemampuan masing-masing karyawan sebagai salah satu pertimbangan melakukan rotasi kerja, hal ini dapat pula diartikan bahwa rotasi kerja dilakukan demi peningkatan kompetensi karyawan, penyegaran dari kejenuhan rutinitas, dan penyegaran wawasan. Rotasi pekerjaan juga mendorong adanya penambahan kemampuan dan perilaku dari karyawan lama serta untuk orientasi dan penempatan karyawan baru, dengan begitu di harapkan rotasi pekerjaan dapat memberi dampak pada kepuasan kerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja, salah satu hal yang perlu menjadi perhatian manajer perusahaan adalah kebijakan rotasi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan

karyawan. Dalam hal ini penulis mendefinisikan rotasi sebagai perpindahan posisi karyawan baik secara horizontal maupun vertical. Rotasi horizontal disebut mutasi dan rotasi vertical terdiri dari promosi dan demosi.

Dalam penelitian ini, objek yang digunakan adalah PT Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) merupakan salah satu anak perusahaan dari Thamrin Brothers Group. Dengan pengalaman lebih dari 30 tahun dalam bidang industri penjualan, perbaikan, dan juga penyediaan suku cadang mobil Suzuki untuk wilayah Sumatera Selatan. Kantor pusat PT. Nusa Sarana Citra Bakti sendiri terletak di Jalan Mayor Santoso No. 3138 Kamboja Palembang.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan, terkadang kinerja karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) mengalami fluktuasi. Hal ini diduga ada hubungannya dengan periode kerja yang terlalu lama pada suatu posisi. Motivasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menurun akibat rasa jenuh sehingga berdampak pada kinerja. Oleh karena itu perlu adanya penerapan system rotasi pada waktu yang tepat dan pada karyawan yang sesuai. Namun disisi lain penerapan sistem rotasi dapat menjadi boomerang bagi perusahaan. Hal ini disebabkan oleh keputusan rotasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Ada beberapa karyawan yang sudah nyaman pada posisi dan pekerjaannya, sehingga tidak siap dengan penerapan sistem rotasi. Baik itu mengalami promosi, mutasi, maupun demosi, karyawan yang tidak siap dengan perubahan itu secara otomatis akan menurunkan semangat kerja dan motivasi terhadap perusahaan, bahkan dapat berpotensi menyebabkan karyawan melakukan kesalahan-kesalahan yang mengganggu kelangsungan perusahaan.

Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang perlu dilakukan manajer PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan. Pentingnya pengembangan karir dalam suatu perusahaan dapat memotivasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai/karyawan pada perusahaan.

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi. Sehingga dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan *jobdesk* masing-masing dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan dalam suatu organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Dengan kata lain, kinerja karyawan sebagai tolak ukur dalam berkembangnya suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Rotasi Pegawai, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah yang bisa dibuat untuk penelitian ini adalah:

- a. Apakah Rotasi Pegawai, Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang?
- b. Apakah Rotasi Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang?
- c. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang?
- d. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

- a. Pengaruh Rotasi Pegawai, Pengembangan Karir dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang.
- b. Pengaruh Rotasi Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang.
- c. Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang.

- d. Pengaruh Motivasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti (NSCB) Suzuki Kamboja Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, sebagai pengetahuan dan pengalaman dalam menangani masalah yang kompleks di dunia kerja.
2. Bagi perusahaan, penelitian dapat meningkatkan pemikiran dan mengajarkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia khususnya tentang rotasi pegawai, pengembangan karir, motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Akademik, sebagai bahan pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amansyah, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kecamatan Lais Kabupaten Musi Banyuasin", Jurnal Manajemen SDM, 2018.
- Amir Tengku Ramly, 2021, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bintang Semesta Media: Yogyakarta.
- Ansgori.M dan Iswati.S, 2017, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama, Penerbit Airlangga University Press: Surabaya.
- Bahri.S dan Yuni.N, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, April, 2017, Hal. 11-15.
- Busro.M, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Edisi Pertama, Penerbit Prenadamedia Group: Jakarta.
- Darwin, M, et al, 2021. "Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif". CV Media Sains Indonesia: Bandung.
- David, T, et al, 2018. Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552-1569.
- Hermawan Sigit, et.al., 2020, *Buku Ajar Perlukah Rotasi Dan Promosi Jabatan*, UMSIDA Press: Sidoarjo.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.

- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- MANULLANG, DEWINTA SARI. "Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 PALEMBANG", *Jurnal Manajemen SDM*, 2020.
- Noviana Rima, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen SDM*, 2017, hal, 1.
- Noviana, Rima. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Administrasi PT. SRITANG LINGGA INDONESIA", *Jurnal Manajemen SDM*, 2017.
- Pedoman Penulisan Skripsi/Laporan Akhir, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti, 2023.
- Pramuaji, K. A., & Loekmono, L. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian: Questionnaire Emphaty. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 9(2), 74-78.
- Purba Sukarman, et.al., 2023, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Teori)*, Cetakan Pertama, PT. Global Eksekutif Teknologi: Padang.
- Regina Adel, "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Mananjemen SDM*, 2020, hal. 1.
- Sanusi Anwar, 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Penerbit Salemba Empat: Jakarta selatan.
- Septia, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber daya Manusia*.
- Solihin Ismail, 2014, *Pengantar Bisnis*, Penerbit Erlangga: Bandung.
- Sulbahri Madjir, et al. "Panduan Pengolahan Data Dengan Program SPSS". Edisi Revisi 2013, Unsri Press: Palembang.
- SUTISNA, Icam, et al. Teknik analisis data penelitian kuantitatif. *ARTIKEL*, 2021, 1.4610.
- Tsauri Sofyan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, STAIN Jember Press: Jember.
- Turmudzy.M, "Pengaruh Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen SDM*, 2019, hal. 1.

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.