

Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru

Fiqi Purnama Jane¹, Henni Indrayani²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Indonesia
corresponding author e-mail: henni.indrayani@uin-suska.ac.id

Article Info

Article history:

Received 20/06/2023

Revised 22/06/2023

Accepted 24/06/2023

Keyword:

Job Rotation

Work Discipline

employee performance

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of job rotation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) at PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, either partially or simultaneously. The population in this study are all employees at PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, totaling 112 people. The method of determining the sample in this study using stratified random sampling. So the sample in this study were 87 employees. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this study was quantitative using multiple linear regression tests and data were analyzed using the SPSS program. The results of the study show that the variables Job Rotation and Work Discipline have an effect on Employee Performance both partially and simultaneously. The result of the coefficient of determination is 0.547, this indicates that the variables of work rotation and work discipline as a whole have an influence of 54.7% on employee performance while the remaining 45.3% is influenced by other variables not examined in this study.

Info Artikel

Kata Kunci:

Rotasi Kerja

Disiplin Kerja

Kinerja Karyawan

Corresponding Author:

henni.indrayani@uin-suska.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Rotasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru yang berjumlah 112 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *stratified random sampling*. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,547, hal ini menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 54,7% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pendahuluan

Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja menurut (Kasmir, 2016) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah rotasi kerja. Pekerjaan yang sifatnya secara rutin dan itu-itu saja (monoton) akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Selain itu rotasi kerja berguna untuk memperluas pemahaman pekerjaan tentang pekerjaan yang karyawan lain kerjakan dan rotasi kerja juga berguna mengisi kekosongan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. (Hasibuan, 2008) berpendapat Rotasi Kerja adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Kelebihan dari rotasi kerja itu sendiri adalah mengembangkan kapabilitas seseorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda. Selain itu kelemahan Rotasi Kerja adalah dapat menghambat kinerja dalam perusahaan karena karyawan sedang mempelajari lagi keterampilan dan pekerjaan barunya.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat diperlukan didalam perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya disiplin kerja, setiap karyawan ada kesadaran untuk taat terhadap perintah dan berinisiatif melakukan suatu tindakan yang diperlukan oleh perusahaan tanpa harus diperintah terus-menerus. Disiplin kerja tidak hanya patuh dan taat terhadap perintah dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tetapi juga ketegasan dalam menyikapi karyawan yang melanggar terhadap peraturan dan ketentuan tersebut. Dengan ketegasan hukum yang dapat direalisasikan dengan baik dapat mengurangi karyawan dalam melakukan penyimpangan.

PT Pos Indonesia (persero) Pekanbaru merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak dibidang layanan jasa pengiriman barang. PT Pos Indonesia (Persero) *Processing Center* ini memiliki beberapa bagian, yaitu bagian Distribusi; bagian Paket Pos dan Antar Paket Pos; bagian Pos Internasional, bagian Umum, IT dan saran; bagian Antar; bagian Surat Pos; bagian Mutu. Di era saat ini sudah banyak bermunculan perusahaan swasta yang sama dalam bidang layanan jasa pengiriman barang seperti J&T, JNE dan SICEPAT. Ini membuat PT Pos Indonesia harus bersaing dengan kompetitor lainnya, dengan cara tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

PT Pos Indonesia (persero) Pekanbaru sebagai kantor tempat semua kegiatan pengiriman dan penerimaan barang untuk kota pekanbaru dan diluar kota pekanbaru. Dari PT Pos Indonesia didapatkan data laporan yang bisa lihat dari tabel berikut mengenai masalah surat atau paket pos yang berhasil dikirim ataupun gagal dikirim dan dalam proses serta pelanggan yang komplain ke pihak kantor pos.

Tabel. 1 Jumlah surat/paket pos yang dikirim, gagal dikirim dan dalam proses serta tingkat komplain pelanggan pada 2019-2022

No	Tahun	Jumlah	Dikirim	Gagal dikirim	Dalam Proses	Komplain pelanggan
1.	2018	379.677	377.984	1.495	198	237
2.	2019	309.467	308.217	1.021	229	228
3.	2020	267.480	266.240	1.028	212	194
4.	2021	278.567	277.317	1.032	218	257
5	2022	349.206	344.512	4.126	568	338

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, 2022

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa dalam beberapa tahun terakhir, PT. Pos Indonesia mengalami penurunan kinerja dalam pengiriman surat dan paket. Pada tahun 2018 hingga 2022, terdapat jumlah surat/paket yang gagal dikirim, dalam proses, dan tingkat komplain pelanggan yang signifikan. Masalah ini disebabkan oleh alamat yang tidak jelas, surat/paket yang terlambat sampai, dan kerusakan saat pengiriman. Jumlah surat/paket yang berhasil dikirim juga mengalami penurunan dari tahun ke tahun.

PT. Pos Indonesia mengisi kekosongan pekerjaan karyawan yang sudah pensiun dan memperluas pemahaman pekerjaan tentang pekerjaan yang karyawan lain kerjakan. Rotasi kerja yang dilakukan pada jabatan pengantar (kurir) dibagian operasi kurir dan staff dibagian operasi dan distribusi, berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menemukan adanya karyawan yang tidak memahami dengan pekerjaan barunya yang menyebabkan lamban dan kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya yang menimbulkan permasalahan dengan kinerja karyawan tersebut seperti dalam proses pengiriman masih ditemukan banyak keterlambatan kiriman konsumen sampai ketempat tujuan, salah kirim alamat tujuan, salah tempel resi dan kiriman selisih kurang. Ini disebabkan perusahaan menempatkan karyawannya tidak sesuai dengan keahlian, kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut.

Kemudian dari segi disiplin ditemukan adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja, selain itu ada juga mengakhiri pekerjaannya terlalu awal dan ada juga karyawan yang hanya besantai-santai (duduk) saat manajer mereka tidak ada ditempat, sedangkan karyawan lainnya sibuk dengan pekerjaannya. Jika ini sering terjadi membuat kinerja perusahaan akan menurun. Berdasarkan permasalahan diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah rotasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru dengan jumlah sebesar 112 orang. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam peneliti dalam penelitian ini dengan rumus Slovin berdasarkan pada ketentuan (Sugiyono, 2012). Sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 87 orang responden. Penelitian ini mengambil sampel dengan metode Proportionate Stratified Random Sampling. Dalam Sugiyono (2019) pengertian dari Proportionate Stratified random sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Data

dianalisis Menggunakan SPSS v. 25. Penelitian ini melibatkan pengujian reliabilitas, validitas, dan uji asumsi klasik, termasuk multikolinearitas, heterokedastisitas, dan normalitas. Selanjutnya, hipotesis diuji menggunakan uji t dan uji F.

3. Hasil Dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru. Responden merupakan Karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Tanda	Standar	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	X1.1	0,226	>	0,2084	Valid
	X1.2	0,439	>	0,2084	Valid
	X1.3	0,464	>	0,2084	Valid
	X1.4	0,318	>	0,2084	Valid
	X1.5	0,560	>	0,2084	Valid
	X1.6	0,436	>	0,2084	Valid
	X1.7	0,595	>	0,2084	Valid
	X1.8	0,613	>	0,2084	Valid
	X1.9	0,548	>	0,2084	Valid
	X1.10	0,325	>	0,2084	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,755	>	0,2084	Valid
	X2.2	0,661	>	0,2084	Valid
	X2.3	0,766	>	0,2084	Valid
	X2.4	0,703	>	0,2084	Valid
	X2.5	0,685	>	0,2084	Valid
	X2.6	0,743	>	0,2084	Valid
	X2.7	0,736	>	0,2084	Valid
	X2.8	0,748	>	0,2084	Valid
	X2.9	0,773	>	0,2084	Valid
	X2.10	0,748	>	0,2084	Valid
Kinerja (Y)	X2.1	0,769	>	0,2084	Valid
	X2.2	0,812	>	0,2084	Valid
	X2.3	0,842	>	0,2084	Valid
	X2.4	0,777	>	0,2084	Valid
	X2.5	0,837	>	0,2084	Valid
	X2.6	0,874	>	0,2084	Valid
	X2.7	0,847	>	0,2084	Valid
	X2.8	0,852	>	0,2084	Valid

Sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam pervariabel bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* untuk masing-masing variabel berada $>0,2084$. Ini menunjukkan data tersebut valid karena memenuhi asumsi uji validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronback alpha	Tanda	Kriteria	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	0,784	>	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,932	>	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,953	>	0,6	Reliabel

Sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui nilai reliabilitas Rotasi Kerja 0,784, Disiplin Kerja 0,932 dan Kinerja Karyawan 0,953 dimana nilai *Cronback Alpha* seluruh variabel $>0,6$ artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,439	2,831		1,215	,228
	Rotasi	,393	,108	,311	3,641	,000
	Disiplin	,494	,080	,530	6,195	,000

Sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,439 + 0,393 X_1 + 0,494 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,439, artinya adalah apabila Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja di asumsikan 0, maka kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia sebesar 3,439
2. Nilai koefisien regresi (b_1) variabel Rotasi Kerja sebesar 0,393, artinya adalah bahwa setiap peningkatan Rotasi Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,393 dan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi (b_2) variabel Disiplin Kerja sebesar 0,494, artinya adalah bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,494 dan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh Y tetapi tidak dimasukkan kedalam persamaan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji T)

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,439	2,831		1,215	,228
	ROTASI	,393	,108	,311	3,641	,000
	DISIPLIN	,494	,080	,530	6,195	,000

Sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Rotasi Kerja. Diketahui $t_{hitung} 3,641 > t_{tabel} 1,663$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya Rotasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia
2. Disiplin Kerja. Diketahui $t_{hitung} 6,195 > t_{tabel} 1,663$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia

Uji Simultan (uji F)

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2387,989	2	1193,994	50,636	,000 ^b
	Residual	1980,724	84	23,580		
	Total	4368,713	86			

Sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Diketahui $F_{hitung} 50,636 > F_{tabel} 3,10$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan H_o ditolak karena F_{value} lebih kecil dari pada α dimana terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,547	,536	4,856

Sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan adalah $< 0,000$, maka dikatakan korelasi antara variable dan nilai $r = 0,739$ artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Rotasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,547	,536	4,856

Sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,536 atau 53,6%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia dipengaruhi oleh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 53,6%. Sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (3,641) $>$ t tabel (1,663) dan Sig (0,000) $<$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

Menurut (Hasibuan, 2008) Rotasi Kerja adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Disisi lain, (Robbins, 2006:649) mendefinisikan rotasi kerja sebagai perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan (Sari, 2018).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Hapsari, N., & Laura, N. (2022); Lengkon, V. P. K. (2018); Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022), yang menyatakan Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat rotasi kerja yang diberikan kepada pegawai, kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan rotasi kerja membantu menghindari kebosanan dan memungkinkan pengembangan potensi pegawai dalam pekerjaan. Pandangan Mathis & Jackson (2016) mendukung konsep ini, bahwa tujuan dari rotasi kerja adalah untuk memberikan motivasi dan mengurangi kebosanan pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak pada perubahan kinerja pegawai. Selain itu, rotasi kerja juga meningkatkan pengalaman, pemahaman, dan kemampuan pegawai, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (6,195) $>$ t tabel (1,663) dan Sig (0,000) $<$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Syarkani, 2017). Disisi lain

(Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Caissar et al., 2022; Wahyu Eko Bahtiar dan Winarningsih, 2018, yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan secara baik pada semua karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada, menyelesaikan tugas tepat waktu, Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak yang mempengaruhinya diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja

4. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rotasi Kerja, yang melibatkan pemindahan karyawan secara periodik antar-jabatan, dapat meningkatkan keahlian dan kecakapan karyawan, mengurangi kebosanan, dan meningkatkan motivasi. Sementara itu, Disiplin Kerja, yang melibatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial, dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru disarankan untuk menerapkan program Rotasi Kerja yang terstruktur, membangun budaya kerja yang mendorong disiplin, menyediakan pelatihan yang relevan, dan melakukan evaluasi kinerja berkala guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. 6, 1552–1569.
- Hasibuan, M. s. p. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. s. p. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Onamba Indonesia Karawang. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 4(1), 27–35.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. jakarta: jakata: PT Raja Grafindo Persada.
- Lengkong, V. P. K. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Jasaraharja Putera Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2738–2747.
- Robbins, stephen p. (2006) *Perilaku Organisasi*. Edisi kese. jakarta: Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Mathis, R. & Jackson, J. (2016). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, G. (2018) *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perpustakaan Uin Ar-Raniry Banda Aceh*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Sugiyono (2012) *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. bandung: Bandung: Alfabet.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 3(3).
- Wahyu Eko Bahtiar dan Winarningsih. (2018). Pengaruh Motivasi , Disiplin , Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grc Karya Perdana Semarang. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7, 1-17.