



PENGARUH ROTASI KERJA DAN PENDIDIKAN BERKELANJUTAN DALAM PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SALAH SATU PERUSAHAAN DI KAWASAN INDUSTRI KOTA MAKASSAR

Abdul Safrin D Talli^{*1}, Sulaiman²

^{1,2}Universitas Indonesia Timur, Makassar, Indonesia

^{*}Corresponding Author: abdulsafrin28@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received: 05 Desember 2025</p> <p>Revised: 03 Januari 2026</p> <p>Accepted: 02 Februari 2026</p> <p>Publication: 28 Februari 2026</p> <p>Keywords: <i>Performance, Continuing Education, Job Rotation.</i></p> <p>Kata Kunci: Kinerja, Pendidikan berkelanjutan, Rotasi Kerja.</p> <p><i>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</i></p> 	<p>Abstract: <i>Improving efficiency and effectiveness of employee performance can be achieved through job rotation practices, as human resources represent valuable organizational assets that must be managed optimally to maximize their contribution. Employees are encouraged to proactively enhance their competencies, which can be facilitated through human resource development programs, particularly continuing education. This study aims to examine the influence of job rotation and continuing education in human resource development on employee performance at one of the companies located in the Makassar City Industrial Area. Data were collected through questionnaire distribution to 86 respondents selected using a simple random sampling technique. Prior to analysis, data quality tests were conducted, followed by multiple regression analysis, partial testing & coefficient of determination analysis. The findings reveal that job rotation and continuing education, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance. Among the two variables, job rotation demonstrates a more dominant contribution, motivating employees to improve their performance & pursue higher career advancement.</i></p> <p>Abstrak: Upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penerapan rotasi kerja, mengingat sumber daya manusia merupakan aset strategis perusahaan yang perlu dikelola secara optimal agar mampu memberikan kontribusi maksimal. Karyawan dituntut untuk mengembangkan kompetensinya secara proaktif melalui program pengembangan sumber daya manusia, salah satunya melalui pendidikan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja dan pendidikan berkelanjutan dalam pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan yang beroperasi di Kawasan Industri Kota Makassar. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 86 responden yang ditentukan menggunakan teknik simple random sampling. Data yang terkumpul terlebih dahulu diuji kualitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi berganda, uji parsial, dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja dan pendidikan berkelanjutan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel rotasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan, sehingga mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai jenjang karier yang lebih tinggi.</p>
--	--

INTRODUCTION

Kinerja pada hakikatnya merupakan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas dan perannya di dalam organisasi. Tingkat kinerja seseorang mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan secara efektif dan efisien. Kinerja yang optimal tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja menjadi faktor penting bagi keberlangsungan organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika persaingan yang semakin kompetitif (D Talli, 2022). Individu dengan kinerja tinggi cenderung memiliki kesadaran penuh terhadap tanggung jawabnya serta berupaya menyelesaikan tugas secara maksimal sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang dimiliki (Amang, 2014).

Sumber daya manusia merupakan aset strategis perusahaan yang memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Mathis & Jackson, 2006). Oleh karena itu, perhatian terhadap pengelolaan dan pengembangan karyawan perlu dilakukan secara serius, mengingat produktivitas dan efisiensi organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikan dan memanfaatkan sarana kerja yang tersedia (D Talli, 2019).

Dalam konteks pengembangan organisasi, karyawan dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan. Pekerjaan yang bersifat monoton dan berulang berpotensi menimbulkan kejenuhan, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja. Salah satu kebijakan yang dapat diterapkan untuk mengatasi kondisi tersebut adalah rotasi kerja. Rotasi kerja merupakan salah satu metode pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui perpindahan karyawan secara horizontal dari satu posisi ke posisi lainnya guna memperluas pengalaman kerja serta meningkatkan pemahaman terhadap berbagai fungsi organisasi (Mondy, 2008). Penerapan rotasi kerja diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penambahan pengetahuan, pengembangan keterampilan, pengurangan kejenuhan kerja, serta peningkatan interaksi dan komunikasi sosial di lingkungan kerja (Kaymaz, 2010; Jorgensen, 2005).

Selain rotasi kerja, faktor lain yang turut memengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah pendidikan berkelanjutan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang dirancang secara

sistematis dan terstruktur untuk meningkatkan kompetensi teknis maupun manajerial dalam jangka waktu tertentu (Hasbullah, 2009). Melalui pendidikan, individu memperoleh peningkatan pengetahuan, pemahaman teori, serta kemampuan pengambilan keputusan dalam menghadapi berbagai permasalahan kerja (Yuniarsih & Suwatno, 2009). Pendidikan berkelanjutan berperan penting dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang memadai diharapkan memiliki kapasitas yang lebih baik dalam memahami sistem kerja baru serta menyelesaikan tugas secara efektif. Tanpa dukungan pendidikan yang berkelanjutan, pengembangan kompetensi karyawan akan terhambat, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Observasi yang telah dilakukan pada salah satu perusahaan beroperasi di Kawasan Industri (KIMA) Makassar bahwa program rotasi kerja dilakukan secara berkala pada seluruh karyawannya. Rotasi kerja dilakukan dalam rangka menjaga kontinuitas dan semangat kerjanya mengingat tingginya tingkat resign karyawan setiap tahunnya sehingga kinerja menjadi terganggu dimana dampak ditimbulkan bukan saja dirasakan oleh manajemen akan tetapi karyawannya pun ikut merasakannya. Berdasarkan pendalaman informasi melalui Devisi Spv Recruitmen, karyawan yang resign tahun 2022 mencapai 134 orang, tahun 2023 mencapai 41 orang dan tahun 2024 mencapai 54 orang. Resign yang tinggi diantaranya disebabkan karyawan merasa bosan dengan pekerjaan mereka tanpa memberikan bentuk pendidikan berkelanjutan dan rotasi kerja secara optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja dan pendidikan berkelanjutan dalam pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan di Kawasan Industri Kota Makassar.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional, di mana data penelitian disajikan dalam bentuk numerik yang dapat dianalisis secara statistik (Iriani dan D Talli, 2020). Pendekatan ini dipilih untuk mengidentifikasi serta mengukur hubungan dan pengaruh antara rotasi kerja dan pendidikan berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada salah satu perusahaan yang beroperasi di Kawasan Industri Makassar. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan

perusahaan, dengan jumlah sampel sebanyak 86 responden yang ditentukan menggunakan teknik simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden (Umar, 2013; Azwar, 2013). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Sebelum dilakukan analisis lanjutan, data yang diperoleh terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Noor, 2014).

RESULTS AND DISCUSSION

Result

Uji Validitas

Tabel 1: Uji Validitas Variabel Penelitian

Item	Corected Item Total Correlation	R Tabel 5%	Keterangan
x1.1	0,740	0,30	Valid
x1.2	0,727		Valid
x1.3	0,707		Valid
x1.4	0,744		Valid
x1.5	0,689		Valid
x1.6	0,740		Valid
x1.7	0,741		Valid
x1.8	0,707		Valid
x1.9	0,724		Valid
x1.10	0,737		Valid
Item	Corected Item Total Correlation	R Tabel 5%	Keterangan
x2.1	0,594	0,30	Valid
x2.2	0,570		Valid
x2.3	0,680		Valid
x2.4	0,658		Valid
x2.5	0,610		Valid
x2.6	0,582		Valid
x2.7	0,579		Valid
x2.8	0,645		Valid
x2.9	0,643		Valid
x2.10	0,589		Valid
Item	Corected Item Total Correlation	R Tabel 5%	Keterangan
y.1	0,634	0,30	Valid
y.2	0,674		Valid
y.3	0,620		Valid
y.4	0,732		Valid
y.5	0,747		Valid
y.6	0,567		Valid
y.7	0,666		Valid
y.8	0,786		Valid

Sumber: Hasil olah data (2025)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel rotasi kerja, pendidikan berkelanjutan dalam pengembangan SDM, dan kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item-total correlation* yang lebih besar dari nilai r tabel (0.30). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Rotasi Kerja	0,971	0.60	Reliabel
Pendidikan Berkelanjutan	0.945		Reliabel
Kinerja karyawan	0.960		Reliabel

Sumber: Hasil olah data (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas batas minimum 0,60. Variabel rotasi kerja memiliki nilai alpha sebesar 0,971, pendidikan berkelanjutan sebesar 0,945, dan kinerja karyawan sebesar 0,960. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dengan tingkat konsistensi internal yang tinggi.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

Test Statistic	,273
Asymp. Sig. (2-tailed)	,069 ^c

Sumber: Hasil olah data (2025)

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.069 yang lebih besar dari signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak untuk dianalisis menggunakan regresi linear.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	t	Sig.
(Constant)	12,051	1,304	,196
Rotasi kerja	,633	4,318	,001
Pendidikan berkelanjutan	,310	2,318	,004

Sumber: Hasil olah data (2025)

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,051 + 0,633 X_1 + 0,310X_2$$

Nilai konstanta sebesar 12,051 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap memiliki nilai positif meskipun tanpa dipengaruhi oleh variabel rotasi kerja dan pendidikan berkelanjutan. Koefisien regresi rotasi kerja sebesar 0,633 menunjukkan adanya pengaruh positif, di mana peningkatan satu satuan rotasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,633 dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien regresi pendidikan berkelanjutan sebesar 0,310 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel diatas dapat digunakan pula sebagai dasar pengujian hipotesis dengan ketentuan: bila t statistik $>$ t tabel atau jika sig. statistik $<$ 0,05 maka hasil penelitian berpengaruh signifikan. Mengacu pada tabel regresi tersebut menunjukkan variabel rotasi kerja memiliki nilai t sebesar 4,318 (lebih besar dari nilai t tabelnya 1,663) dan nilai sig. 0,001 (lebih rendah dari nilai 0,05) sehingga dari keterangan ini menunjukkan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau hipotesis H_1 diterima dalam penelitian ini. Persepsi responden kategori sangat baik sehingga semakin sering dilakukan rotasi kerja karyawan, maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik dalam mencapai karier yang lebih tinggi. Dari sisi perusahaan, rotasi pekerjaan digunakan untuk menstimulasi karyawan agar dapat mengeluarkan potensi mereka.

Variabel pendidikan berkelanjutan dalam pengembangan SDM memiliki nilai t sebesar 2,318 (lebih besar dari nilai t tabelnya 1,663) dan nilai sig. 0,004 (lebih rendah dari nilai 0,05) sehingga dari keterangan ini menunjukkan pendidikan berkelanjutan dalam pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau hipotesis H_2 diterima dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden kategori sangat baik sehingga pendidikan berkelanjutan dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap untuk berkompetisi karena pada dasarnya karyawan masih memiliki keterbatasan-keterbatasan yang melekat pada dirinya. Pendidikan berkelanjutan dalam pengembangan SDM akan mencerminkan kemampuan seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dan kompeten untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Uji Determinasi

Pengujian hipotesis secara determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 5 Uji Determinasi Secara Parsial

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	Rotasi Kerja	,702	,669	,558
	Pendidikan Berkelanjutan	,479	,282	,131

Sumber: Hasil olah data (2025)

Tabel tersebut diperoleh keterangan bahwa kontribusi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan di Kawasan Industri (KIMA) Kota Makassar sebesar 0.669 atau 66,90 persen. Selanjutnya variabel pendidikan berkelanjutan kontribusi pengaruhnya ialah 0,282 atau 28,20 persen sehingga rotasi kerja berkontribusi lebih dominan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 6 Uji Determinasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,611	,597	8,39322

Sumber: Hasil olah data (2025)

Tabel tersebut diperoleh keterangan bahwa kinerja karyawan pada salah satu perusahaan di Kawasan Industri (KIMA) Kota Makassar tidak dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel rotasi kerja dan pendidikan berkelanjutan dalam pengembangan SDM dimana kontribusi pengaruh dari keseluruhan variabelnya ialah 61,10 persen. Adapun kontribusi korelasinya ialah 78,20 persen sehingga dikategorikan kuat dalam menentukan besarnya kinerja karyawan.

Discussion

Kinerja merupakan hasil dari proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan (Wibowo, 2014). Kinerja yang optimal mencerminkan kesediaan dan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mubarok, 2017). Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja itu sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya sehingga setiap pimpinan berupaya merumuskan program rotasi kerja sebagai upaya mendukung hal tersebut. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan kinerjanya melalui pendidikan berkelanjutan dalam pengembangan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja dan pendidikan

berkelanjutan dalam pengembangan SDM secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,611 menegaskan sebesar 61,10 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hubungan yang terbentuk berada pada kategori kuat mencapai 78,20 persen, dengan rotasi kerja sebagai variabel yang memberikan kontribusi paling dominan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat.

Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja

Rotasi kerja sebagai perubahan periodik pekerja dari satu tugas ke tugas yang lainnya (Robbins, 2008). Rotasi pekerjaan adalah bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu (Jorgensen (2005). Tujuannya ialah mengurangi kebosanan, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan yang ada di Kawasan Industri (KIMA) Kota Makassar. Sehingga hipotesis H₁ “rotasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” di terima dalam penelitian ini. Korelasi yang terbentuk mencapai 63,30 persen dengan kontribusi pengaruh nyata yang diberikan ialah 66,90 persen. Hal ini menandakan bahwa dengan rotasi kerja karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tugas sesuai tingkatan kemampuan masing-masing, karyawan mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk pekerjaan sehingga hasil yang diraih dapat lebih berkualitas. Rotasi kerja mampu mengurangi rasa bosan, meningkatkan motivasi aktivitas karyawan dan membantu memahami lebih baik bagaimana pekerjaan mereka memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Pengaruh Pendidikan Berkelanjutan terhadap Kinerja

Pendidikan ialah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya. Pendidikan berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, keterampilan dan kecakapan pikiran, watak dan karakter (Sikula dalam Hardjanto, 2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berkelanjutan dalam pengembangan SDM berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan yang ada di Kawasan Industri (KIMA) Kota Makassar. Sehingga hipotesis H₂ “pendidikan berkelanjutan dalam pengembangan SDM memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” di terima dalam penelitian ini. Korelasi yang terbentuk mencapai 31 persen dengan kontribusi pengaruh nyata yang diberikan ialah 28,20 persen. Hal ini menandakan bahwa proses belajar akan memberikan dan meningkatkan kemampuan karyawan atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam. Melalui pendidikan berkelanjutan karyawan mendapatkan pengetahuan terhadap prosedur atau mekanisme pelaksanaan tupoksi pekerjaan berdasarkan aturan kerja yang sudah ditetapkan sekaligus mempelajari sikap, keahlian dan pengetahuan yang spesifik berkaitan dengan pekerjaan sehingga dapat memahai secara pasti atas apa yang harus dilakukan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja dan pendidikan berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan di Kawasan Industri (KIMA) Kota Makassar. Variabel rotasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pendidikan berkelanjutan, sehingga mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Sehubungan dengan hasil tersebut, disarankan agar pihak manajemen perusahaan menerapkan rotasi kerja secara terencana dan berkelanjutan guna meningkatkan motivasi serta prestasi kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu terus mengembangkan kompetensi karyawan melalui program pendidikan berkelanjutan agar kinerja organisasi dapat ditingkatkan secara optimal.

REFERENCES

- Amang, Baso (2014). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (BISNIS & PEMERINTAHAN). Makassar: Indomedia
- Azwar, Saifuddin (2013). PENYUSUNAN SKALA PSIKOLOGI. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- D Talli, A.S. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MENCiptakan SDM BERKUALITAS). Yogyakarta : Rizmedia Pustaka Indonesia

- D Talli, A.S. (2019). ANALISIS PENGEMBANGAN MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. MNC SKY VISION, TBK CABANG KENDARI. *Economy Deposit Journal* Volume 1 No 1 pp. 19-24
- Hardjanto, Imam. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR (MSDA)*. Malang : Averroes Press
- Hasbullah. (2009). *DASAR-DASAR LLMU PENDIDIKAN*. Jakarta: Rajawali Pers
- Iriani, Nisma dan D Talli, A.S. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia
- Jorgensen, M. (2005). CHARACTERISTICS OF JOB ROTATION IN THE MIDWEST US MANUFACTURING SECTOR. *Ergonomics*. 48 (15) pp.1721-1733.
- Kaymaz, Kurtulus (2010). THE EFFECT OF JOB ROTATION PRACTICES ON MOTIVATION : A RESEARCH ON MANAGERS IN THE AUTOMOTIVE ORGANIZATIONS. *Business and Economics Research Journal*. Volume 1. Number 3. PP.69-85
- Mathis, Robert dan John, Jackson. (2006). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, Wayne. (2008). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Erlangga.
- Mubarok, E. Saefuddin. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA “PENGANTAR KEUNGGULAN BERSAING”*. Jakarta: In Media
- Noor, Juliansyah. (2014). *METODOLOGI PENELITIAN*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Robbins, Stephen P. (2008). *MANAJEMEN*. Jakarta: Erlangga.
- Umar, Husein (2013). *METODE PENELITIAN UNTUK SKRIPSI DAN TESIS BISNIS*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wibowo. (2014). *MANAJEMEN KINERJA*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yuniarsih, Tjiitju dan Suwatno (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta