



PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KELAS IIA YOGYAKARTA

Annisa Primaharani, Kusmiyanti

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

e-mail : annisajourneys@gmail.com, kusmiyanti.poltekip@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2024

Diterima: 12 Juli 2024

Terbit: 1 Agustus 2024

Keywords:

job rotation, employee performance, prison, skill development, work effectiveness

Kata kunci:

rotasi kerja, kinerja pegawai, Lembaga Pemasyarakatan, pengembangan keterampilan, efektivitas kerja

Abstract

This research aims to analyze the effect of job rotation on employee performance at the Class IIA Narcotics Prison in Yogyakarta. Job rotation is considered an important strategy in the development of employee knowledge and skills, with the aim of improving work effectiveness and efficiency. The research method used is quantitative with a survey approach involving all employees of Class IIA Yogyakarta Prison as respondents. Data were obtained through questionnaires and analyzed using Smart-PLS. The research results show that job rotation has a positive and significant effect on employee performance. Employees who participate in job rotation experience an increase in skills, flexibility, and adaptability. Age and length of service factors influence employees' perceptions of job rotation, where younger employees are more likely to see rotation as an opportunity, while more senior employees view it as a challenge. This research concludes that well-planned job rotation can improve the quality and productivity of employee performance.

Abstrak

Penyesuaian peraturan perundang-undangan di bidang hukum bisnis pariwisata Indonesia menjadi salah satu konsekuensi dari kesepakatan WTO, dengan demikian terhadap perjanjian GATS-WTO tidak hanya menyangkut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata saja, tetapi juga menyangkut seluruh peraturan-peraturan lain yang berhubungan dengan pariwisata seperti peraturan ketenagakerjaan, kekayaan intelektual

Corresponding Author:

Annisa Primaharani,
annisajourneys@gmail.com

yang diatur dalam TRIP's, peraturan investasi (TRIM's), dst. Peraturan-peraturan dimaksud terpengaruh oleh ketentuan *GATS-WTO*, yang wajib segera untuk disesuaikan dan diharmonisasikan dengan komitmen persetujuan *GATS* yang sudah disepakati Indonesia. Dengan meletakkan prinsip-prinsip liberalisasi inilah yang dapat berdampak terhadap pengaturan pariwisata di Indonesia yang menganut prinsip-prinsip negara Demokrasi Pancasila. Dampak *WTO* terhadap pengaturan hukum bisnis pariwisata Indonesia terkait TRIMS dan *GATS* adalah terciptanya peraturan pariwisata yang dapat melindungi masyarakat serta kebudayaan lokal, membatasi liberalisasi investor asing dari negara-negara modern. Pengaturan pariwisata haruslah sesuai dengan hakikat tujuan keberadaannya yaitu untuk: meningkatkan pertumbuhan ekonomi; meningkatkan kesejahteraan rakyat; menghapus kemiskinan; mengatasi pengangguran; melestarikan alam, lingkungan, dan sumber daya; memajukan kebudayaan; mengangkat citra bangsa; memupuk rasa cinta tanah air; memperkuat jati diri dan kesatuan bangsa; dan mempererat persahabatan antarbangsa.

@Copyright 2024.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan organisasi bergantung pada keberadaannya. Sumber daya manusia yang kompeten dan terampil sangat penting untuk operasi organisasi. Oleh karena itu, manajemen dari aspek sumber daya manusia menjadi kunci untuk memastikan bahwa organisasi dapat beroperasi dengan lancar dan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Peningkatan dan peningkatan kinerja karyawan saat ini adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di perusahaan (Erna Oktaviani Simamora & Dionisius Sihombing, 2023).

Kinerja pegawai memengaruhi dinamika sebuah organisasi. Kinerja ini secara langsung mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan sebagai eksekutor utama menunjukkan kemampuan dan dedikasi mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka masing-masing. Kinerja berfungsi sebagai penanda utama kemampuan seorang pekerja, terutama di lembaga pemerintah. Kinerja ditentukan oleh pencapaian kinerja yang sesuai dengan standar, kualitas, dan kuantitas yang ditetapkan oleh lembaga. Kinerja ini juga menjadi dasar penilaian untuk kenaikan jabatan dalam jangka waktu

tertentu. Kualitas kinerja karyawan ditentukan oleh faktor-faktor seperti perilaku karyawan, evaluasi kinerja, dan pencapaian target kinerja (Hapsari, 2022). Kinerja individu dalam tim memiliki dampak yang signifikan, menentukan seberapa lancar roda organisasi berputar. Namun, tantangan muncul jika ada pegawai yang kurang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik (Tumipa & Rumokoy, 2018).

Beberapa penelitian yang dilakukan untuk menemukan hipotesis dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut, pertama pada penelitian (Al-Romeedy, 2019) Industri pariwisata dan perhotelan berusaha keras untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kinerja unggul karena mereka dianggap sebagai katalisator inovasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian kedua yang dilakukan (Widiastutik et al., 2022) mengangkat permasalahan mengenai pada tahun 2020 dan 2021, indeks kepuasan mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya menurun. Ini bertentangan dengan teori kompensasi dan sejumlah penelitian empirik yang menunjukkan bahwa kinerja yang lebih baik harus diikuti oleh peningkatan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; sebaliknya, rotasi pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Penelitian ketiga, penelitian yang dilakukan oleh (Mohd Asri Md Yusof & Ali Hafizar Mohamad Rawi, 2023) mengangkat permasalahan mengenai seruan setiap Sekjen Kementerian dan Departemen harus memperkerjakan pejabat yang memenuhi syarat di dalam organisasi dan instruksi job rotation. Hasil penelitiannya adalah job rotation mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian keempat, adalah penelitian yang dilakukan oleh (Adilla & Budiono, 2022) mengangkat masalah bahwa karyawan diaspora di Kabupaten Gresik mengalami penurunan produktivitas karena tidak efisien dalam menggunakan waktu dan menyelesaikan tugas dengan lambat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi karyawan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian kelima, penelitian yang dilakukan (Ngatimun, 2023) mengangkat masalah Direktorat Jenderal Pajak telah melakukan reformasi birokrasi dan institusional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan di KPP Pratama Sidoarjo Selatan secara langsung. Studi ini menemukan bahwa rotasi karyawan tidak berdampak pada kinerja mereka.

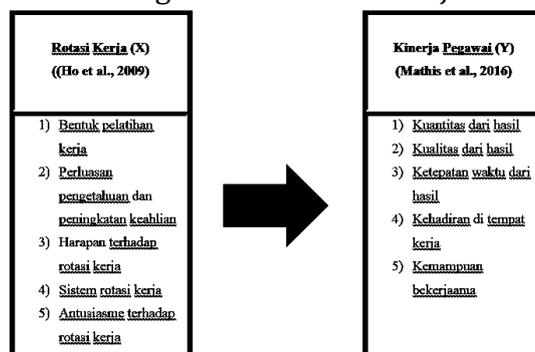
Dari beberapa penelitian tersebut didapatkan sebagian besar menghasilkan bahwa adanya pengaruh job rotation memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja pegawai. Hal ini, menjadi dasar untuk menentukan hipotesis dari penelitian ini, bahwa adanya pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hipotesis ini menjadi langkah awal dalam menentukan arah penelitian ini.

Dalam penelitian ini, teori yang digunakan adalah rotasi kinerja, yang berarti bahwa karyawan beralih dari satu posisi ke posisi lain di organisasi. Ini dapat berguna untuk mengatur karyawan, tetapi telah dibicarakan karena alasan lain dalam literatur (Campion et al., 1994). Lalu faktor-faktor yang mempengaruhi rotasi kerja adalah *employee learning*, *employee motivation*, *employee learning* (Eriksson & Ortega, 2006). Indikator rotasi kerja menurut Campion et al., (1994)

dan Anil and Brian (2004) dan Ho et al., (2009) diukur melalui enam (6) indikator sebagai berikut, 1) bentuk pelatihan kerja; 2) perluasan pengetahuan dan peningkatan keahlian; 3) harapan terhadap rotasi kerja; 4) sistem pada rotasi kerja; 5) antusiasme terhadap rotasi kerja.

Selanjutnya mengenai tinjauan umum kinerja pegawai, menurut Mathis dan Jackson (2011) pada dasarnya kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan seorang karyawan. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu menurut (Mathis et al., 2016), yaitu 1) kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan; 2) usaha yang dikeluarkan; dan 3) dukungan organisasi.

Untuk menjelaskan hubungan antara rotasi kerja dan kinerja karyawan, peneliti menggunakan kerangka berpikir atau alur pemikiran. Peneliti menetapkan rotasi kerja sebagai *variable independen (X)* dan kinerja karyawan sebagai *variable dependent (Y)*. Ini didasarkan pada hipotesis bahwa peneliti mencapai kesimpulan bahwa ada hubungan antara rotasi kerja dan kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka berpikir

Selanjutnya, definisi operasional menjelaskan prosedur yang diperlukan untuk menempatkan unit-unit analisis ke dalam kategori tertentu yang terkait dengan setiap variabel

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif, yang berfungsi untuk menguji teori dengan menyelidiki interaksi antar variabel. Dalam konteks ini, variabel yang dianalisis adalah *Job Rotation* sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). penelitian ini akan dilaksanakan di Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta. Pendekatan kuantitatif menggunakan populasi atau sampel yang telah ditentukan sebelumnya, pengumpulan data dengan menggunakan alat penelitian, serta analisis dan statistic untuk mendeskripsikan dan mengevaluasi hipotesis.

Untuk memahami pola, sifat, perilaku, sikap, dan pendapat responden tentang masalah yang ingin diteliti, desain penelitian ini menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang dirancang secara sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang subjek penelitian. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional study* menggambarkan peristiwa yang terjadi pada titik tertentu dalam waktu dan tidak berlangsung secara konsisten dalam jangka waktu tertentu.

Dalam kegiatan ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Alat penelitian akan digunakan untuk mengukur masing-masing variabel tersebut, sehingga menghasilkan data berupa angka-angka yang dapat dianalisis dengan prosedur *statistic*.

Data utama penelitian ini berasal dari kuisisioner yang dibagikan kepada responden penelitian yang diberikan kepada pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta. Populasi dan sampel: Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta memiliki 125 karyawan. Metode *total sampling* digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan instrumen kuisisioner untuk mengukur rotasi kerja dan kinerja pegawai *scale*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengambilan data primer, peneliti melakukan uji instrument yang disebarkan dalam bentuk kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada 125 orang pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta, kemudian dioalah menggunakan SPSS. Pengujian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel rotasi kerja dan kinerja pegawai. setelah melakukan uji intrumen, peneliti melakukan penelitian di Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada seluruh pegawai dengan jumlah 125 pegawai. setelah diperoleh data dari seluruh responden, peneliti melakukan olah data menggunakan *Smart-PLS*. Berikut ini diperoleh hasil dari pengolahan data primer yang dilakukan oleh peneliti.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dihasilkan dari masing-masing latar belakang responden yang mengisi kuesioner penelitian. Responden dalam penelitian ini berasal dari seluruh pegawai Lembaga Pemasarakata Narkotika Kelas IIA Yogyakarta.

a. Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh klasifikasi jenis kelamin responden sebagai berikut,

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	101	80,8%
2	perempuan	24	19,2%
Total		125	100%

Tabel 1 Tabel responden berdasarkan jenis kelamin

b. Usia

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh klasifikasi usia sebagai berikut:

No	Usia	Frekuensi	presentase
1	20-29 tahun	20	16,3%
2	30-39 tahun	42	32%
3	40-49 tahun	54	44,2%
4	>50 tahun	9	7,5%
Total		125	100%

Tabel 2 Tabel responden berdasarkan usia

c. Lama bekerja

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh klasifikasi lama bekerja responden sebagai berikut:

No	Usia	Frekuensi	presentase
1	< 5 tahun	15	12%
2	6-10 tahun	16	12,8%
3	11-15 tahun	23	18,4%
4	>16 tahun	71	56,8%
Total		125	100%

Tabel 3 Tabel responden berdasarkan lama bekerja

d. Pendidikan terakhir

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh klasifikasi pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

No	Usia	Frekuensi	presentase
1	SMA	65	52 %
2	Diploma	9	7,2%
3	S1	48	38,4%
4	S2	3	2,4%
Total		125	100%

Tabel 4 Tabel responden berdasarkan Pendidikan terakhir

2. Uji Validitas

a. Variabel X (Rotasi Kerja)

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen variabel rotasi kerja yang terdiri dari enam indikator. Peneliti menggunakan enam item pernyataan terkait rotasi kerja yang disebarakan kepada 125 responden dalam bentuk kuesioner. Nilai r tabel untuk 125 sampel adalah 0,1466, sehingga item dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari 0,1466 dan signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji validitas menunjukkan semua item memiliki r hitung > 0,1466, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

No	Sig	R Hitung	R. Tabel	Keterangan
X_1	<0,001	0,463	0,1466	Valid
X_2	<0,001	0,477	0,1466	Valid
X_3	<0,001	0,794	0,1466	Valid
X_4	<0,001	0,668	0,1466	Valid

Tabel 5 Tabel Uji Validitas Variabel X

Dalam kuisisioner ini menggunakan 36 pertanyaan, yang mana semua 36 pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), jadi semua adalah valid, menurut hasil uji validitas.

3. Persepsi Responden Mengenai Rotasi Kerja di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta

Rotasi kerja di Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan kompetensi pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden, yang didominasi oleh pegawai usia muda (20-29 tahun), memiliki persepsi positif terhadap rotasi kerja. Pegawai muda cenderung adaptif, fleksibel, dan termotivasi untuk mengembangkan karir melalui rotasi. Namun, pegawai senior (>30 tahun) seringkali merasa rotasi sebagai beban, karena mereka lebih mempertimbangkan stabilitas dan tanggung jawab keluarga. Meskipun begitu, rotasi di Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta dianggap efektif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai.

4. Persepsi Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Kebanyakannya menunjukkan kinerja sedang hingga tinggi. Lama bekerja (lebih dari 16 tahun) memiliki pengalaman yang membantu melakukan tugas dengan lebih baik. Kakitangan menetapkan standar penyelesaian tugas yang tinggi, cepat, dan efisien, yang menunjukkan budaya kerja yang baik di perusahaan. Pegawai merasa terdorong untuk melebihi target dan mencapai hasil yang baik berkat dukungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan penghargaan terhadap pencapaian mereka.

5. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta,

dengan koefisien jalur 0,946 dan p-value < 0,05. Rotasi kerja dianggap sebagai sarana pelatihan yang memperluas pengetahuan dan keterampilan pegawai, meningkatkan profesionalitas, serta memaksimalkan kinerja. Indikator antusiasme terhadap rotasi kerja menjadi yang paling dominan dalam membentuk persepsi positif, sedangkan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas merupakan indikator utama dalam kinerja pegawai.

Menurut penelitian ini, rotasi karyawan yang direncanakan dengan baik dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas, tetapi jika rotasi tidak didasarkan pada pengetahuan dan pengalaman yang relevan, rotasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas.

PENUTUP

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa karyawan lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta percaya bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka di berbagai bidang. Mayoritas responden menyadari bahwa memiliki keterampilan yang beragam sangat penting untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab dengan lebih efisien. Karyawan menghargai rotasi kerja karena memberi mereka kesempatan untuk belajar, beradaptasi, dan memperoleh pemahaman yang luas tentang berbagai bidang, bukan hanya keahlian yang mendalam dalam satu bidang.

Saran

Job Rotation dari penelitian ini didapatkan bahwa memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Yogyakarta. Oleh sebab itu, dari adanya hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi unit atau instansi terkait untuk mempertahankan langkah kebijakan dan kinerja baik nya. Selanjutnya untuk pembaca dan peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian yang lebih dalam bisa berupa upaya *job rotation* pada objek penelitian yang lain, sehingga hasilnya dapat terbukti secara konsisten baik secara kualitas efektivitasnya maupun kuantitasnya terhadap berbagai unit kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Creswell, J. (2013). John W. In *Mycological Research* (Vol. 94, Issue 4, p. 522).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Mixed Methods Procedures. In *Research Defign: Qualitative, Quantitative, and Mixed M ethods Approaches*.
- Hardani, & et al. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *CV Pustaka Ilmu Group*. CV Pustaka Ilmu Group.
- Machali, I. (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Panduan Praktis

- Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif. In A. Q. Habib (Ed.), *Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resource Management*.
- Muhson, A. (2022). Analisis Statistik Dengan SmartPLS. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 1–34.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson, 290.
- Robinson Sihombing, P., & Ade Marsinta Arsani, Ms. (2022). *Aplikasi SmartPLS Untuk Statistisi Pemula* (Issue March).
- Sara, Y. (2021). *Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021*.

Jurnal dan Publikasi Ilmiah

- Adilla, S., & Budiono, B. (2022). Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2019).
- Al-Romeedy, B. S. (2019). The role of job rotation in enhancing employee performance in the Egyptian travel agents: the mediating role of organizational behavior. *Tourism Review*, 74(4), 1003–1020. <https://doi.org/10.1108/TR-10-2018-0153>
- Campion, M. A., Cheraskin, L., & Stevens, M. J. (1994). Career-Related Antecedents and Outcomes of Job Rotation. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1518–1542. <https://doi.org/10.5465/256797>
- Eriksson, T., & Ortega, J. (2006). The adoption of job rotation: Testing the theories. *Industrial and Labor Relations Review*, 59(4), 653–666. <https://doi.org/10.1177/001979390605900407>
- Erna Oktaviani Simamora, & Dionisius Sihombing. (2023). The Effect of Job Mutation and Job Rotation on Employees' Performance at PT PLN Humbang Hasundutan District Area. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 245–258. <https://doi.org/10.55927/ministal.v2i1.2355>
- Evi, T., & Rachbini, W. (2022). *Partial Least Squares (Teori Dan Praktek)*. 1–23.
- Hapsari, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552–1569.
- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L., & Liang, R. Da. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>
- Järvi, M., & Uusitalo, T. (2004). Job rotation in nursing: A study of job rotation among nursing personnel from the literature and via a questionnaire. *Journal of*

- Nursing Management*, 12(5), 337–347. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2004.00445.x>
- Kampkötter, P., Harbring, C., & Sliwka, D. (2018). Job rotation and employee performance—evidence from a longitudinal study in the financial services industry. *International Journal of Human Resource Management*, 29(10), 1709–1735. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1209227>
- Kurnia, M., & Rahmawati, R. (2017). The Effect of Job Rotation, Compensation and Work on Employee Performance with Work Satisfaction As Intervening Variable Case Study in General Hospital (RSUD) Tidar Kota Magelang. *Urecol*, 377–390. <https://journal.unimma.ac.id/index.php/urecol/article/view/1613>
- Mohd Asri Md Yusof, M. Z. Z., & Ali Hafizar Mohamad Rawi, M. F. M. I. (2023). IMPACT OF JOB ROTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN THE PUBLIC CIVIL SERVICE MELAKA. *Journal Of Human Capital Development*. <https://doi.org/10.9734/bjemt/2015/12051>
- Ngatimun, N. (2023). The Effect of Job Rotation on Employee Performance with Motivation as a Mediating Variable. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(6), 1676–1683. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i6.994>
- Noe et al. (2011). *Fundamental of Human Resource Management*. In *McGraw Hill/Irwin*.
- Ortega, J. (2001). Job rotation as a learning mechanism. *Management Science*, 47(10), 1361–1370. <https://doi.org/10.1287/mnsc.47.10.1361.10257>
- Tumipa, V., & Rumokoy, F. S. (2018). the Role of Job Rotation Practices Towards Employee Performance in Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 898–907.
- Widiastutik, N., Rahayu, M., & Juwita, H. A. J. (2022). Effect of remuneration and job rotation on employee performance with job satisfaction as a mediation variable. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 175–183. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1976>