

ANALISIS ROTASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KINERJA KERJA PEGAWAI DI DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PIDIE

Muhammad Khairil¹⁾, Syamsul Akmal²⁾, Mahrizal³⁾
^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jabal Ghafur

Email: khairilm435@gmail.com, syamsulakmal@gmail.com, mahrizal4@gmail.com

Correspondence: Muhammad Khairil

Info Artikel	ABSTRAK
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 11 Des 2024 Direvisi: 1 Jan 2025 Dipublikasikan: 10 Jan 2025</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan iklim organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 pegawai, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien kolerasi diperoleh sebesar 90,0% dapat dijelaskan variabel rotasi kerja dan iklim organisasi mempunyai hubungan sebesar 90,0% terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien diterminasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara rotasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien diterminasi diperoleh sebesar 81,0% dapat memberikan pengaruh yang signifikan antara faktor rotasi kerja dan iklim organisasidengan kinerja pegawai. Dapat diambil keputusan bahwa, uji-T dan Uji-F diperoleh nilai lebih besar dari T-tabel dan F-tabel, sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis H_a dan menolak hipotesis H_o.</p> <p>Kata Kunci: Rotasi kerja, iklim organisasi dan prestasi kerja</p>
<p><i>Nomor DOI</i> 10.47647/jeko.v%vi%i.2806</p> <p><i>Cara Mensitasi:</i> Khairil, M., Akmal, S & Mahrizal, M (2024). <i>Pengaruh rotasi kerja dan iklim organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie. Jurnal Ekobismen, 5(1), 22-28</i></p>	<p>ABSTRACK</p> <p><i>This study aims to determine the influence of work rotation and organizational climate in improving employee performance at the Pidie Regency Manpower and Transmigration Office. The sample in this study was 43 employees, data was collected through the distribution of questionnaires, data analysis using multiple linear regression. The results of the study obtained a correlation coefficient value of 90.0%, it can be explained that the work rotation variable and the organizational climate have a relationship with each other. The value of the termination coefficient (R^2) aims to determine the influence between work rotation and organizational climate on employee performance. The value of the termination coefficient obtained at 81.0% can provide a significant influence between work rotation factors and organizational climate and employee performance. It can be decided that the T-test and F-test obtained a greater value than the T-table and F-table, so that in this study the H_a hypothesis was accepted and the H_o hypothesis was rejected.</i></p> <p><i>Keywords: Work rotation, organizational climate and work performance</i></p>

PENDAHULUAN

Tujuan dilakukan rotasi kerja untuk membuka kesempatan untuk pengembangan karir. Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang pegawai agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti pula bahwa mereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi, memperluas dan menambah pengetahuan, merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam satu organisasi dan mencegah terjadinya kejenuhan pada suatu pekerjaan (Affandi, 2018). Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka, dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non fisik.

Upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai perlu diperhatikan rotasi kerja dan iklim organisasi, karena kinerja menggambarkan keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Prestasi kerja pegawai perlu dilakukan evaluasi sehingga dapat diketahui keakuratan tentang prestasi yang dicapai. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja maka akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi (Nur, 2018).

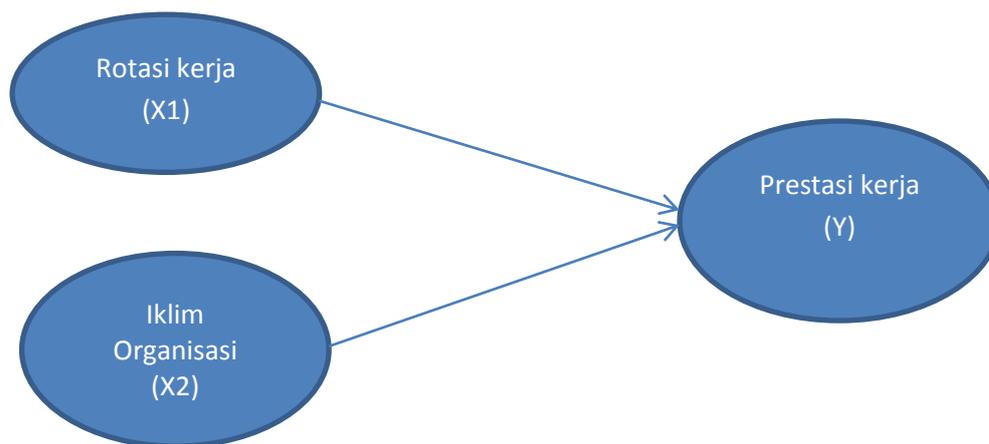
Beberapa permasalahan yang muncul di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie, rotasi kerja yang dilakukan masih ada yang kurang sesuai dengan keahlian pegawai, sehingga pegawai merasa sulit untuk menangani pekerjaan tersebut, padahal sebelum pegawai di rotasikan ke bagian lain, terlebih dahulu perlu diberikan bimbingan kerja agar tingkat pengetahuan pegawai bertambah. Selain itu iklim organisasi yang tidak nyaman dapat menjenuhkan pegawai dalam bekerja seperti terjadi konflik, keharmonisan dalam organisasi dan kenyamanan yang kurang terjamin. Diliat dari prestasi kerja pegawai selama ini kurang maksimal, hal ini dikarenakan semangat kerja menurun karena rotasi kerja yang dilakukan masih ada yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai di posisi yang dirotasikan, begitu juga halnya iklim kerja yang kurang baik menyebabkan prestasi kerja pegawai menurun (Davis, 2017). Jika hal ini diabaikan maka dikhawatirkan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie semakin menurun. Upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah menyesuaikan kemampuan pegawai pada posisi rotasi kerja sehingga pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan iklim organisasi perlu ditunjang dengan dukungan keharmonisan kerja yang baik sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan sesuai yang diharapkan organisasi. Dari permasalahan di atas maka dapat di rumuskan permasalahannya sebagai berikut: apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie. Variabel manakah yang paling dominan secara bersama sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie.

STUDI KEPUSTAKAAN

Rotasi kerja atau perputaran pegawai dapat di kategorikan sebagai bentuk pelatihan pegawai mengikuti pelatihan silang antar jenis pekerjaan. Pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Sandi Setiadi (2021:2) dalam jurnalnya menjelaskan rotasi pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan diri pegawai sehingga

berdampak terhadap pencapaian kinerja. Di mana pengertian rotasi pekerjaan adalah proses kegiatan mengalihkan seorang pegawai dari satu tugas ke tugas yang lain. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Cory (2019:11) dalam jurnalnya menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan. Iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Iklim organisasi yang baik dan positif dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Srik Komalasari, 2021:14).

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan (Endang, 2018:4). Menurut Mangkunegara (2017:33), “Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kesatuan periode waktu”. Menurut Sutrisno (2018:149), Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Sedangkan menurut Nawawi (2018:124), prestasi kerja atau kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material selama tenggang waktu tertentu. Hakikatnya prestasi kerja menitikberatkan pada tujuan pelaksanaannya pada penilaian kinerja sebagai usaha intervensi masalah-masalah sumber daya manusia, yang hasilnya harus digunakan untuk menciptakan dan mengembangkan kerjasama.



Gambar 1. Kerangka Koseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie. Objek dalam penelitian ini adalah rotasi kerja, iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie. Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdiri dari 21 orang ASN dan 22 orang honor. Mengingat populasi dalam penelitian ini di bawah 100 maka peneliti mengambil seluruhnya jumlah populasi untuk dijadikan sampel, dengan demikian jumlah sampel yang diteliti adalah 43 orang pegawai yang terdiri dari PNS 21 orang dan pegawai honor 22 orang pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie. Analisa data digunakan rumus regresi linier berganda yang diformulasikan sebagai berikut $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan item-item kuesioner atau konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atau jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dan dapat menunjukkan hasil yang sama. Untuk menilai keandalan kuesioner yang digunakan, maka digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha*, yang lazim digunakan oleh pengujian kuesioner guna melihat koefisien yang dapat diterima di atas 0,50 dan koefisien minimum yang dapat diterima di atas 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat keandalan data telah memenuhi syarat.

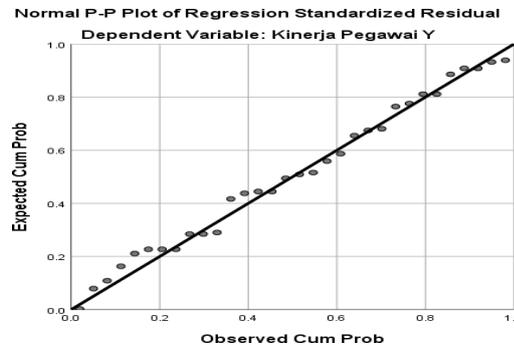
Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Dan variabel	Jumlah variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Rotasi kerja (X1)	5	.693	Handal
2	Iklim organisasi (X2)	5	.686	Handal
3	Kinerja pegawai (Y)	5	.693	Handal

Dari uji di atas dapat dilihat bahwa, apabila alpha untuk masing-masing variabel yaitu rotasi kerja (X1) dengan nilai alpha 0,693 persen, variabel iklim organisasi (X2) nilai alpha 0,686 persen, dan kinerja pegawai (Y) di peroleh alpha 0,693 persen. Maka dapat dijelaskan bahwa, pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi salah satu persyaratan baik, karena nilai alpha melebihi 60%.

Uji normalitas digunakan untuk menguji data dari sampel yang diambil normal ataupun tidak. Sampel yang di fokuskan dalam penelitian ini terlihat semuanya aktif dan berfungsi dalam memberikan pernyataan melalui kuesioner yang diberikan. Residual variabel yang terdistribusi normal yang terletak disekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari diagonal). Berdasarkan *P-plot* pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot*.

Gambar 2
Uji Normalitas



Dari lampiran ditunjukkan oleh gambar 2 dapat dilihat normal *P-plot of regression* bahwa data penelitian memiliki penyabaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai *plot P* terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai *plot P* terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 2

		Unstandardized Predicted Value
	N	43
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.75971922
	Absolute	.078
Most Extreme	Positive	.060
Differences	Negative	-.078
	Kolmogorov-Smirnov Z	.078
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,003, hal ini berarti bahwa data telah terdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig* di atas 0,005.

ANALISIS REGRESI

Dari data-data pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4.506 + .521X_1 + .338X_2$. Konstanta sebesar 1.521 artinya bahwa, pada keadaan variabel rotasi kerja (X_1), dapat dijelaskan bahwa apabila X_1 naik 4.506% maka Y (kinerja pegawai) meningkat sebesar 0,521% sementara variabel X_2 diasumsikan tetap. Selanjutnya apabila X_2 (iklim organisasi) meningkat sebesar 4.506% saja, maka Y (kinerja pegawai) meningkat sebesar 0,338% sementara variabel X_1 diasumsikan tetap. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan dan pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Collinearity Statistics
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
					Sig. F Change	Durbin
1	.900 ^a	.810	.797	.785	.000	

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa, nilai koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,900 atau 90,0% dapat dijelaskan bahwa ada hubungan antara faktor rotasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan variabel rotasi kerja dan iklim organisasi mempunyai hubungan sebesar 90,0% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara rotasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,810 atau 81,0% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor rotasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengaruh rotasi kerja dan iklim organisasi sebesar 81,0% berpengaruh secara signifikan ($\text{sig } 0,000$) terhadap kinerja pegawai, sedangkan selebihnya 19,0% dipengaruhi oleh persamaan lain di luar penelitian ini.

Sebagaimana hipotesis yang telah ditetapkan bahwa ada pengaruh antara rotasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Pembuktian hipotesis dengan uji-T secara partial dan uji-F secara simultan yaitu: Hasil pengujian dapat dilihat untuk variabel rotasi kerja (X_1) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 4,386 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,699. Untuk variabel iklim organisasi (X_2) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,489 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,699. Untuk variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,255 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,699. Dengan kata lain $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$. Secara partial berarti ada pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a .

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis secara serempak atau secara simultan sebagaimana dilihat tabel 4.10 di bawah ini. Diperoleh F_{hitung} sebesar 61.678 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 2.43 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka keputusan penelitian ini diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis H_a dan Menolak hipotesis H_o . Artinya ada pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a . Dapat diambil keputusan bahwa, uji-T dan Uji-F diperoleh nilai lebih besar dari T_{tabel} dan F_{tabel} , sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis H_a dan menolak hipotesis H_o .

KESIMPULAN

Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,900 atau 90,0% dapat dijelaskan bahwa ada hubungan antara faktor rotasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan variabel rotasi kerja dan iklim organisasi mempunyai hubungan sebesar 90,0% terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara rotasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,810 atau 81,0% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor rotasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Ada pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a . Dapat diambil keputusan bahwa, uji-T dan Uji-F diperoleh nilai lebih besar dari T_{tabel} dan F_{tabel} , sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis H_a dan menolak hipotesis H_o .

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Brotojoyo, (2018). *Pengaruh Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Prestasi Pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten*, Jurnal, STIE AUB Surakarta, Vol 3, nomor 2.
- Arikunto, Suharsimi.2017. *Prosedur Penelitian dan Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Cory, Monalisa, (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, iklim kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara*. Jurnal: STIE, Dharma Bhakti, Sulawesi Utara, Vol 2 nomor 1.
- Dharma, Wibisono (2018). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Davis, (2017), *Manajemen Personalia*, Jakarta: Pustaka Nasional
- Endang, Brotojoyo, (2018). *Pengaruh Rotasi Kerja, iklim organisasi, dan Disiplin kerja terhadap Prestasi Pegawai Koperasi Aneka Jasa Kalten*. Jurnal STIE, AUB, Surakarta, Vol 3, nomor 2.
- Gde I, Widianta, (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan*, Jurnal Manajemen, FE, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, Vol 4, nomor 2.
- Gomes, (2018). *Manajemen Kinerja*, Edisi Revesi, Jakarta: Erlangga.
- Gibson, 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani, 2018. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Haryadi, Sarjono, Winda Julianta. 2017. *SPSS vs Lisreel sebuah pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta:Erlangga.
- Indra, I, Nandy (2019). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Lama bekerja terhadap Pengembangan Karir pada PT. Pengadaian Kanwil V Manado*. Jurnal, FE Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol 3 nomor 1.
- Jackson, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Kasmir, Jakfar, (2016). *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nasution, (2018). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nawawi, A,(2018). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Nur, Ainal (2018). *Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama makasar*. Jurnal FE, Universitas Hasanuddin, Vol 7, nomor 2.
- Nur, Hidayah, (2018). *Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta)*, Jurnal, FE, Universitas Negeri Yogyakarta, Vol 2, nomor 2.
- Munandar, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Cita Pustaka.
- Mangkunegara, P. (2017). *Perilaku Organisasi*,Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Prayogi Oktavianus Naibaho (2018), *Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada perpustakaan Universitas Negeri Medan*, Jurnal FE, Unimed, Vol 2, nomor 1.