

**PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PTPN 7 CABANG BENGKULU**

Maya Sari¹ Onsardi², Tezar Arianto³

¹²³ Universitas Muhammadiyah Bengkulu
onsardi@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to determine the Effect of Rotation and work Mutation on employee performance (A Case Study On Employees of PTPN 7 Bengkulu). This research method was quantitative with a population of 40 people while the study sample was taken by using the formula of total sampling technique. The data collection technique used observation and questionnaire with the research variables were Rotation (X1), Work Mutation (X2), and Employee Performance (Y), the result of multiple linear equation $Y = 5.760 + 0.735 (X_1) + 0.590 (X_2)$. Hypothesis test results of work rotation variable (X1), and work Mutation (X2) F Test Result Obtained Fsig 97, 185 and a significant value (sig) of 0,000 result can be interpreted as a significant value of 0,000 <0.050 that H3 is accepted means that simultaneously rotational and mutation variables of work has a significant effect to ward Employees' performance of PTPN 7 Bengkulu. The result of t count Rotation variable (X1) was 5.626 and significant value (sig) 0.000 means 0.000 <0.050 and the working mutation variable (X2) was 2.485 and significant value (sig) 0.018 <0.050 then the ha hypothesis is accepted. In other words that rotation and work mutation was significantly influence' performance of PTPN 7 Bengkulu.

Keywords: *Rotation, Work Mutations, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintahan selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat melalui kinerja yang efektif dan efisien. Semua itu dapat tercapai dengan bantuan sumber daya manusia atau karyawan yang ada didalamnya. Karyawan merupakan aset yang perlu dikelola, dikaji, dan dievaluasi dengan baik dan benar. Karyawan mampu menghasilkan kreativitas serta inovasi yang akan membantu perusahaan dalam memperoleh laba dan mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai maka diperlukan peran individu berupa dedikasi dan komitmen seseorang dalam aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini peran

manajer atau atasan sangat dibutuhkan dalam memotivasi karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

Dengan pengelolaan individu yang tepat seperti pelatihan, kesempatan, motivasi serta kesesuaian antara pendidikan dengan latar belakang mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu, antara atasan dengan bawahan harus menciptakan hubungan yang harmonis agar memperoleh lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman bagi karyawan. Sesuai dengan pendapat Garg Pooja dan Rostagi, (2006) yaitu karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang bernilai positif apabila karyawan nyaman dengan lingkungan kerja, termotivasi dan puas dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif karyawan akan menciptakan tim kerja yang solid dan efektif, sehingga kontribusi dan kinerja akan meningkat.

Menurut Tika (2010) Kinerja merupakan suatu hasil fungsi yang digunakan untuk menilai kegiatan seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang terdiri dari faktor internal maupun faktor eksternal yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang. Faktor internal dari masing-masing individu berupa kepribadian, motivasi, jenis kelamin, umur, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal yang dapat berpengaruh berupa situasi kerja, hubungan dengan teman kerja, serta tunjangan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standart kerja yang telah ditetapkan organisasi. Apabila kinerja karyawan rendah maka akan memperlambat organisasi untuk mencapai tujuan. Guna meningkatkan dan mendorong karyawan agar lebih semangat bekerja, perusahaan akan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman, mudah beradaptasi dan menurunkan kemungkinan ketidak disiplin pegawai.

Menurut Lasa dalam Susilawati (2013) untuk mengembangkan sumber daya manusia, selain dengan pendidikan dan pelatihan dapat juga dilakukan dengan rotasi kerja dan magang. Rotasi kerja juga dapat digunakan sebagai salah satu program yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengurangi tingkat kebosanan karyawannya karena aktivitas yang dilakukan hanya berulang-ulang dan tidak lagi menantang. Di sisi lain, rotasi kerja memiliki kekurangan dimana seseorang harus menyesuaikan diri kembali dengan lingkungan, kebijakan baru bahkan tanggungjawab baru Tidak hanya individu yang menyesuaikan lingkungan kerja, namun anggota kelompok juga harus menyesuaikan diri dengan anggota yang baru.

Dengan adanya rotasi kerja sebuah posisi atau jabatan tidak akan ditempati oleh seseorang dalam jangka waktu yang lama, sehingga karyawan tidak akan mengetahui secara terperinci peluang-peluang apa saja yang dapat menimbulkan kecurangan. Selain itu rotasi kerja diharapkan mampu memotivasi karyawan agar menambah pengalaman, dan mengembangkan potensi yang dimiliki.

Selain rotasi kerja, sistem mutasi kerja sangat penting karena individu sebagai pekerja akan merasa dihargai karena tidak disia-siakan oleh instansi atau perusahaan, tetapi lebih menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut agar prestasinya meningkat sesuai dengan harapan instansi atau perusahaan (Judas, 2014). Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi, mutasi kerja tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain. Jadi, mutasi kerja lebih luas ruang lingkungannya ketimbang pemindahan.

Alasan peneliti melakukan penelitian tentang rotasi dan mutasi kerja dikarenakan rotasi selain berfungsi bagi pengembangan sumber daya manusia, rotasi juga diyakini dapat memberikan banyak manfaat lain bagi organisasi, rotasi dapat mencegah timbulnya kebosanan dan dapat mengurangi absennya karyawan. Menurut Manggarsih dalam Nurlatifah (2009) manfaat tidak langsung dari rotasi bagi organisasi adalah ketika karyawan memiliki keterampilan lebih luas pada bidang pekerjaan, sehingga lebih mudah dalam penjadwalan kerja, mengatur cuti karyawan dan beradaptasi terhadap perubahan. Di samping itu kemampuan karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu dalam beradaptasi terhadap perubahan merupakan hal yang sangat dibutuhkan untuk bertahan pada kondisi sekarang ini, di mana perubahan merupakan suatu hal yang biasa terjadi dan berlangsung lebih cepat dari waktu ke waktu.

Berdasarkan survei pendahuluan yang telah dilakukan peneliti kepada bapak Riski selaku HRD di PTPN 7 Cabang Bengkulu dapat diketahui terdapat permasalahan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dalam beberapa hal seperti tingkat disiplin seorang pegawai, kreativitas pegawai, dan kerjasama antar pegawai. Hal tersebut mampu menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas, akibatnya tugas atau pekerjaan sulit untuk terealisasi. Karyawan juga mengeluhkan terkait penerapan rotasi dan mutasi kerja. Setelah melakukan pekerjaannya selama dua tahun, karyawan akan dipindah tugaskan dengan kemungkinan penempatannya.

Dengan waktu rotasi dan mutasi kerja yang pendek karyawan sulit melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, bahkan sulit mengatur kehidupan terutama bagi yang sudah berkeluarga. Karyawan di PTPN 7 Cabang Bengkulu bertugas dalam kegiatan pelayanan dan administratif terkait dengan pengeluaran dan pendapatan negara. Biasanya karyawan akan melakukan perilaku yang kurang etis karena sudah mengetahui secara rinci pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan kecurangan dan seseorang merasa kurang puas dengan hasil atau kompensasi yang diterima.

Rotasi dan mutasi kerja merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh instansi atau perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Menurut Nursanti (2014) Suatu pekerjaan yang bersifat rutin dan hanya mengerjakan satu hal yang sama dalam waktu yang lama tentunya dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dimana semangat kerja dan kegairahan kerja akan menurun.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh jumlah karyawan bagian perkantoran pada PTPN 7 Cabang Bengkulu berjumlah 40 orang karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh ini adalah teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel (Onsardi, 2018, Asmawi, 2017, Anjani, 2019). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban. Kuesioner sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas diartikan sebagai ketepatan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, yang diukur adalah variabel penelitian, (Asmawi, 2017, Onsardi, 2018, Anjani, 2019). Sedangkan uji reliabilitas adalah uji konsistensi (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketetapan alat ukur mengukur variabel penelitian dari waktu ke waktu (Onsardi, 2018).

Untuk menganalisis data hasil penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan statistik inferensial yaitu regresi linear berganda. Untuk menguji hipotesis dengan cara uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.760 + 0.735 (X_1) + 0.590 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 5.760 mempunyai arti bahwa apabila variabel Rotasi (X_1), Mutasi (X_2) kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 5.760.
2. Koefisien Regresi Rotasi kerja X_1 , sebesar 0.735 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan rotasi kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.735 dengan asumsi Koefisien bernilai positif.
3. Koefisien Regresi mutasi kerja X_2 , sebesar 0.590 mempunyai makna jika nilai variabel Mutasi kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.590 dengan asumsi Koefisien bernilai positif.
4. Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variable Kinerja Karyawan (Y) adalah Variabel Rotasi kerja (X_1) adalah sebesar 0.735 dan Variabel Mutasi kerja (X_2) adalah sebesar 0.590.

Diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.840 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Rotasi dan Mutasi kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.840 atau 84% terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.16 atau 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Hasil uji hipotesis dengan uji t dengan cara membandingkan t_{hit} dengan t_{tabel} ($n-k-1$) = $40-2-1 = 37$ (2.0261) setiap variabel sebagai berikut :

1. Rotasi yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($5.626 > 2.0261$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Rotasi kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. Artinya hipotesis 1 yang dijelaskan dalam penelitian ini diterima.
2. Berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel Mutasi kerja (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2.485 > 2.0261$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,018 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. Artinya hipotesis 2 yang dijelaskan dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 97.185 dengan nilai F_{tabel} sebesar 4.1054 yaitu ($97.185 > 4.1054$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel Rotasi dan Mutasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pada Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada Pada Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu melalui penyebaran kuesoner terhadap 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Rotasi dan Mutasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu.

Pengaruh Rotasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel Rotasi kerja (X_1) Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ ($5.626 > 2.0261$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian artinya terjadi hubungan signifikan antara Rotasi kerja dengan kinerja karyawan, jika semakin baik rotasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya Hetdina Stiffany (2017), sistem rotasi kerja mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan karyawan serta mampu meminimalisir kebosan/kejuhan kerja yang dirasakan oleh karyawan, karna dengan tugas yang berbeda karyawan menjadi lebih tertantang dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang baru sehingga kinerja karyawan menjadi optimal. Keadaan ini dapat menghindarkan karyawan dari kejuhan yang berkepanjangan karena rutinitas yang tetap dengan tugas atau pekerjaan yang menonton.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Intan Ayu Cahyati (Jurnal 2018) tentang pengaruh rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dikantor satpol PP provinsi Jateng. Hasil penelitian ini memberikan pengaruh bahwa rotasi terhadap kinerja pegawai, karena dengan tugas yang berbeda dan rekan kerja yang baru sehingga pegawai menjadi lebih tertantang dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang abru sehingga kinerja pegawai menjadi optimal. Dengan keadaan ini dapat menghindarkan pegawai dari kejuhan yang berkepanjangan karena kegiatan yang tetap dengan tugas atau pekerjaan yang juga menonton.

Sesuai dengan teori Hasibuan (2012) Yang menyatakan bahwa rotasi kerja yaitu untuk memberikan rangsangan yang lebih tinggi, dan mendorong pegawai memiliki *spirit* kerja melalui persaingan terbuka, dengan demikian adanya rotasi pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai diberbagai bidang pekerjaan. Rotasi kerja yang dilakukan karena kemampuan dan pengetahuan akan membuat pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Begitu juga rotasi kerja yang dilakukan karena kejuhan akan membuat karyawan lebih mandiri dan berkomitmen.

Pengaruh Mutasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu

Mutasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2.485 > 2.0261$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), maka H_2 dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Swastha (2000;245) mendefinisikan Mutasi yang baik dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam menciptakan Kinerja Karyawan yang maksimal, serta dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Ferdian Erlangga Rosa (Jurnal 2017) tentang mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) 1 Jakarta. Hasil penelitian ini memberikan pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai $t_{hit} = 6.305$ dan $t_{tabel} = 1.66023$. Angka 1.66023 diperoleh dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 100$. Kesimpulannya $t_{hit} > t_{tabel}$ yaitu $6.305 > 1.66023$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian kebijakan mutasi yang dilakukan perusahaan atau PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dapat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan.

Selanjutnya didukung juga dari penelitian Ela Suparinah (Jurnal 2018) tentang pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap Kinerja karyawan pada PT Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Rotasi dan Mutasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ ($5.626 > 2.0261$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika rotasi kerja yang diterapkan sesuai dengan keadaan karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.485 > 2.0261$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan mutasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua diterima. Jadi, jika mutasi kerja yang diterapkan sesuai dengan keadaan karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
3. Rotasi (X_1) dan Mutasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pada Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu yaitu ($4.1054 > 4.1054$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,05$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa rotasi dan mutasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu.
4. Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai $R = 0,917$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,840$ nilai mempunyai makna bahwa Rotasi (X_1) dan Mutasi kerja (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,840 atau 84% terhadap Kinerja

Karyawan (Y) pada Pada Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.16 atau 16% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Affandi, Pandi. (2016). "Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research," Deepublish, Yogyakarta.
- Aini, Nur, 2015. *Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMTS anda salatiga*. Jurnal Muqtasid Institut Agama Islam.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Bernardin & Russel. 2006. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Dessler, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesepuluh). Jakarta Barat: PT. Indeks
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Fika Mufarizah (skripsi 2017) *Pengaruh Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017*
- Fattiah Fauziah (skripsi 2016) *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia)*.
- Garg, Pooja and Renu Rastogi. (2006). "New Model of Job Design : Motivating of Employees Performance." *Jurnal of Management Development* Vol 25. No 6.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang. Badan Penerbit Universitas Dipenegoro.
- Handoko, T., Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kaymaz, Kurtulus. 2010. "The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research*" *Journal* Vol.1, No.3 2010.

- Lasa Hs. 2008. *Panduan Perpustakaan Sekolah Muhammadiyah*. Jakarta: Lembaga Pustaka dan Pusat Informasi Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja* (No. jsyppg). Center for Open Science.
- Onsardi, O., & Juita, R. (2020). *Manajemen Sdm Global* (No. 7n9ds). Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (No. yq85t). Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja* (No. jsyppg). Center for Open Science.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta. STIE YKPN.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, S.P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiono, 2014. *Statistika untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Albeta.
- Salatiga Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Tika, Moh. Pabundu. 2010. *“Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja perusahaan.”* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Veithzal, R. & Ahmad, F.M.B. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.