

EFEK ROTASI PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN : STUDI PERUSAHAAN MANUFAKTUR OTOMOTIF DI INDONESIA

Sri Wulandari ^{1,a}, Edward Efendi Silalahi ^{1,b,*}

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

^{a, b} Email: sri.wulandari@dsn.ubharajaya.ac.id, edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id

*Correspondent Email: edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 02-01-2026; Received in Revised: 10-01-2026; Accepted: 12-01-2026

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v8i2.3463>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi pekerjaan terhadap motivasi karyawan pada perusahaan manufaktur otomotif di Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Responden penelitian adalah karyawan level staf dan supervisor yang telah mengikuti minimal dua kali program rotasi pekerjaan dalam satu perusahaan manufaktur otomotif, dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi penurunan kebosanan kerja, peningkatan kompetensi, dan pengembangan hubungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sementara itu, dimensi persiapan manajerial dan penentuan posisi kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa rotasi pekerjaan yang dirancang untuk memperkaya pengalaman kerja dan interaksi sosial lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dibandingkan rotasi yang berorientasi administratif. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang program rotasi pekerjaan yang berorientasi pada peningkatan motivasi karyawan.

Kata kunci: Rotasi Pekerjaan, Motivasi Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Industri Otomotif

Abstract

This study aims to analyze the effect of job rotation on employee motivation in an automotive manufacturing company in Indonesia. The study employed a quantitative approach with a survey method. Respondents were employee-level staff and supervisors who had participated in at least two job rotation programs within an automotive manufacturing company. A total of 96 respondents were selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that the dimensions of reducing job boredom, increasing competence, and developing social relationships had a positive and significant effect on employee work motivation. Meanwhile, the dimensions of managerial preparation and job positioning did not have a significant effect. These findings suggest that job rotation designed to enrich work

experience and social interaction is more effective in increasing motivation than administrative-oriented rotation. This study provides practical implications for management in designing job rotation programs oriented towards increasing employee motivation.

Keywords: *Job Rotation, Work Motivation, Human Resource Management, Automotive Industry*

1. Pendahuluan

Persaingan industri manufaktur yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada efisiensi proses produksi, tetapi juga pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, motivasi karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan produktivitas, kualitas kerja, dan keberlanjutan kinerja jangka panjang. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, fleksibilitas, dan kesiapan menghadapi perubahan yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan motivasi rendah.

Salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang banyak diterapkan untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan adalah rotasi pekerjaan (*job rotation*). Rotasi pekerjaan merupakan salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja, mengurangi kebosanan, serta mengembangkan kompetensi karyawan. Dalam konteks industri manufaktur otomotif yang ditandai oleh proses kerja berulang dan tekanan target produksi, motivasi karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja dan keberlanjutan organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan berpotensi meningkatkan motivasi kerja, namun hasil penelitian masih menunjukkan temuan yang beragam, terutama terkait dimensi rotasi pekerjaan yang paling berpengaruh. Dalam praktik manajerial, rotasi pekerjaan juga dipandang sebagai instrumen pengembangan karyawan dan bagian dari strategi perencanaan karier serta suksesi jabatan (Gomez dan Lorente, 2024).

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan dapat memberikan manfaat manajerial yang signifikan, antara lain menurunkan tingkat kebosanan, meningkatkan pengetahuan dan kompetensi karyawan, memperluas jaringan sosial internal, serta mempersiapkan karyawan untuk peran manajerial di masa depan (Sukmara dkk., 2025; Jorgensen dkk., 2025). Dari sudut pandang manajemen, manfaat tersebut diharapkan bermuara pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Namun demikian, temuan penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa tidak semua aspek rotasi pekerjaan selalu berdampak positif terhadap motivasi, terutama apabila rotasi tidak dirancang dan dikelola secara sistematis (Manoppo & Lengkong, 2018; Situmorang dkk., 2021).

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris, khususnya terkait faktor-faktor spesifik dari rotasi pekerjaan yang benar-benar berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, penelitian mengenai rotasi pekerjaan masih didominasi oleh konteks sektor jasa dan organisasi publik, sementara kajian empiris pada sektor manufaktur otomotif—yang memiliki karakteristik pekerjaan kompleks dan tuntutan kompetensi tinggi—masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, Penelitian ini berupaya mengisi celah penelitian dengan menguji lima dimensi rotasi pekerjaan, yaitu penurunan kebosanan kerja, peningkatan kompetensi, persiapan manajerial, penentuan posisi kerja, dan pengembangan hubungan

sosial, dalam konteks perusahaan manufaktur otomotif di Indonesia. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pengujian empiris dimensi rotasi pekerjaan secara simultan serta penyediaan bukti empiris kontekstual pada sektor manufaktur otomotif nasional.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menjelaskan secara empiris pengaruh praktik rotasi pekerjaan terhadap motivasi karyawan dari perspektif manajerial, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan rotasi pekerjaan yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan motivasi kerja.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan level staf dan supervisor yang telah mengikuti program rotasi pekerjaan minimal dua kali.

Jenis dan Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah rotasi pekerjaan, sedangkan variabel dependen adalah motivasi karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada satu perusahaan manufaktur otomotif di Indonesia yang telah mengikuti program rotasi pekerjaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria: (1) karyawan aktif, (2) pernah mengikuti rotasi pekerjaan minimal dua kali, dan (3) memiliki masa kerja minimal dua tahun. Jumlah responden yang memenuhi kriteria dan dianalisis adalah 96 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5. Variabel rotasi pekerjaan diukur menggunakan lima dimensi dengan total 20 item pernyataan yang diadaptasi dari literatur MSDM. Motivasi kerja diukur menggunakan 8 item pernyataan yang mengacu pada teori motivasi kerja. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi item-total, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai $\alpha > 0,70$ untuk seluruh variabel.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Sebelum analisis, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas residual, multikolinearitas ($VIF < 10$), dan heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antar item pernyataan, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS sebagai piranti lunak utama,

sedangkan perangkat keras yang digunakan berupa komputer atau laptop standar untuk pengolahan data.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik rotasi pekerjaan terhadap motivasi karyawan pada perusahaan manufaktur otomotif di Indonesia. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang melibatkan lima variabel independen, yaitu penurunan kebosanan, peningkatan pengetahuan/keterampilan/kompetensi, persiapan untuk manajemen, penentuan pekerjaan/posisi yang tepat, dan perkembangan hubungan sosial, serta satu variabel dependen yaitu motivasi.

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi Pearson Antar Variabel Penelitian (N = 96)

Variabel	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
1. Motivasi	3,61	0,85	1,000					
2. Penurunan Kebosanan	3,62	0,88	0,769	1,000				
3. Peningkatan Pengetahuan, Keterampilan, dan Kompetensi	3,73	0,83	0,748	0,791	1,000			
4. Penentuan Pekerjaan /Posisi yang Tepat	3,71	0,83	0,573	0,579	0,703	1,000		
5. Persiapan untuk Manajerial	3,59	0,87	0,639	0,637	0,650	0,634	1,000	
6. Perkembangan Hubungan Sosial	3,57	0,90	0,625	0,552	0,636	0,558	0,620	1,000

Sumber : hasil olah data spss (2025)

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi karyawan. Nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,552 hingga 0,791 dan signifikan pada tingkat $\alpha = 0,01$, yang menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel berada pada kategori sedang hingga kuat. Selain itu, tidak ditemukan nilai korelasi di atas 0,80, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

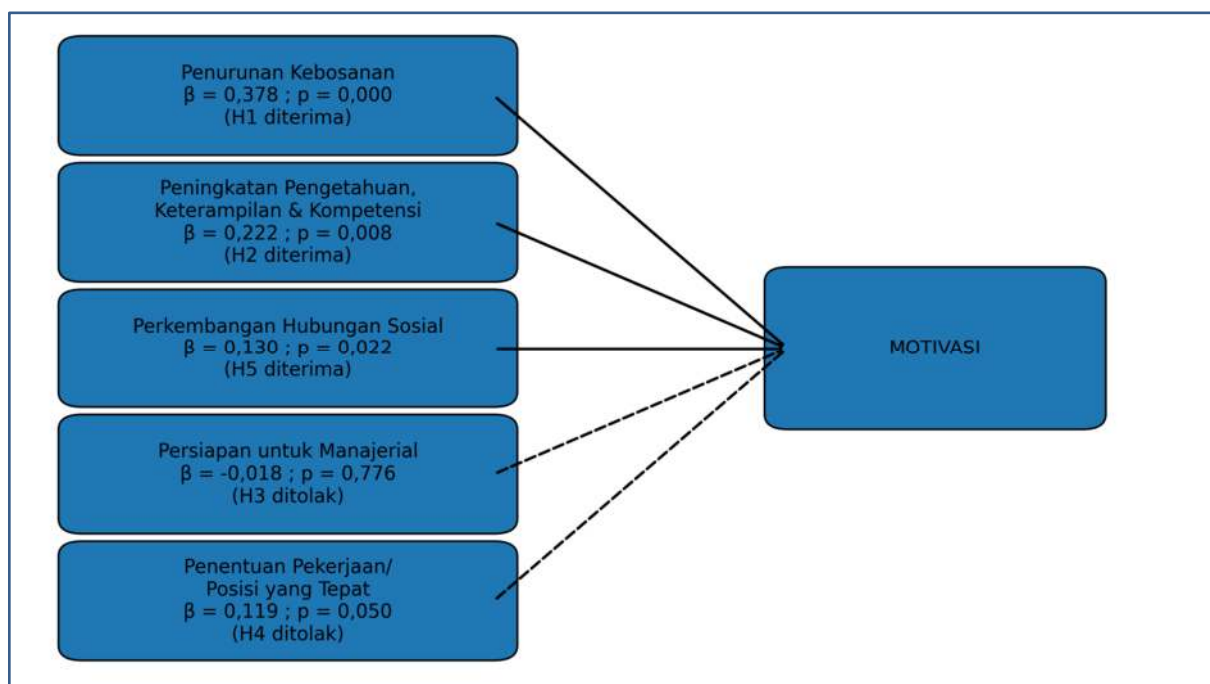
Variabel Independen	Beta (β)	t-hitung	Sig. (p)
Penurunan Kebosanan	0,378	5,599	0,000**
Peningkatan Pengetahuan/Keterampilan/Kompetensi	0,222	2,693	0,008**
Persiapan untuk Manajerial	-0,018	-0,285	0,776
Penentuan Pekerjaan/Posisi yang	0,119	1,969	0,050

Tepat			
Perkembangan Hubungan Sosial	0,130	2,316	0,022**
Statistik Model		Nilai	
R²	0,689		
Adjusted R²	0,677		
F (ANOVA)	59,086		
Sig. F	0,000		
Durbin–Watson	1,759		

Sumber : hasil olah data spss (2025)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa penurunan kebosanan kerja ($\beta = 0,378$; $p < 0,001$), peningkatan kompetensi ($\beta = 0,222$; $p = 0,008$), dan pengembangan hubungan sosial ($\beta = 0,130$; $p = 0,022$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sementara itu, persiapan manajerial ($p = 0,776$) dan penentuan posisi kerja ($p = 0,050$) tidak menunjukkan pengaruh signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,42 menunjukkan bahwa 42% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel rotasi pekerjaan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 2, sedangkan visualisasi hasil pengujian hipotesis ditampilkan pada Gambar dibawah ini.



Gambar 1. Visualisasi Hasil Pengujian Hipotesis

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penurunan kebosanan sebagai dampak dari penerapan rotasi pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, dengan nilai $\beta = 0,378$; $t = 5,599$; $p = 0,000$. Nilai koefisien beta yang paling besar

dibandingkan variabel lain menunjukkan bahwa penurunan kebosanan merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan motivasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa variasi tugas dan perpindahan posisi kerja mampu mengurangi monotonitas, sehingga karyawan merasa lebih tertantang dan bersemangat dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan Hoof dan Hooft (2017) serta Rohmana dkk. (2024) yang menegaskan bahwa kebosanan kerja merupakan salah satu penyebab utama penurunan motivasi.

Selanjutnya, peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai $\beta = 0,222$; $t = 2,693$; $p = 0,008$. Temuan ini menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan berfungsi sebagai sarana pembelajaran di tempat kerja (*on-the-job training*) yang efektif. Karyawan yang memperoleh pengalaman lintas fungsi dan penguasaan keterampilan baru cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja. Hasil ini mendukung konsep *learning by doing* serta sejalan dengan penelitian Hanif dan Irbayuni (2024) dan Adilla dan Budiono (2022).

Variabel perkembangan hubungan sosial juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai $\beta = 0,130$; $t = 2,316$; $p = 0,022$. Hal ini mengindikasikan bahwa rotasi pekerjaan yang melibatkan perpindahan antarunit atau departemen mendorong terbentuknya interaksi sosial yang lebih luas. Hubungan sosial yang baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kerja sama tim, serta memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan Marlius dan Sari (2023) yang menekankan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang motivasinya sangat dipengaruhi oleh kualitas interaksi sosial di tempat kerja.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa persiapan untuk jabatan manajerial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, dengan nilai $\beta = -0,018$; $t = -0,285$; $p = 0,776$. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun rotasi pekerjaan dirancang untuk membekali karyawan dengan keterampilan manajerial, tujuan tersebut belum tentu dipersepsikan sebagai faktor pendorong motivasi. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pendampingan, pelatihan terstruktur, atau kejelasan jalur karier selama proses rotasi berlangsung.

Selain itu, penentuan pekerjaan atau posisi yang tepat juga tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai $\beta = 0,119$; $t = 1,969$; $p = 0,050$. Meskipun nilai signifikansi berada pada batas ambang, hasil ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang dianggap sesuai belum secara langsung meningkatkan motivasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa proses penentuan posisi kerja yang bersifat top-down tanpa melibatkan preferensi dan aspirasi karyawan dapat mengurangi dampak motivasional yang diharapkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan yang mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan kompetensi karyawan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan teori desain pekerjaan yang menyatakan bahwa variasi tugas dan peluang pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Tidak signifikannya dimensi persiapan manajerial mengindikasikan bahwa karyawan belum memandang rotasi sebagai bagian dari jalur karier formal. Demikian pula, penentuan posisi kerja belum berdampak langsung terhadap motivasi karena proses

penempatan belum sepenuhnya transparan. Untuk itu manajemen perusahaan disarankan untuk merancang program rotasi pekerjaan yang berorientasi pada pengayaan tugas, peningkatan kompetensi, dan interaksi lintas unit. Program rotasi sebaiknya disertai dengan mekanisme evaluasi dan komunikasi yang jelas agar karyawan memahami tujuan dan manfaat rotasi pekerjaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa praktik rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, khususnya melalui dimensi penurunan kebosanan, peningkatan kompetensi, dan pengembangan hubungan sosial. Penurunan kebosanan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi, serta perkembangan hubungan sosial terbukti menjadi faktor utama yang mendorong meningkatnya motivasi karyawan. Sebaliknya, persiapan untuk jabatan manajerial dan penentuan pekerjaan atau posisi yang tepat belum mampu memberikan dampak motivasional yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa rotasi pekerjaan yang tidak disertai perencanaan dan dukungan manajerial yang memadai cenderung kurang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan desain cross-sectional dan satu objek penelitian.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar manajemen perusahaan merancang kebijakan rotasi pekerjaan secara lebih terarah dan strategis dengan menekankan pada pengurangan kebosanan, pengembangan kompetensi, dan penguatan interaksi sosial karyawan. Rotasi pekerjaan perlu diintegrasikan dengan program pengembangan karier, disertai pendampingan manajerial dan pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, agar manfaat rotasi dapat dirasakan secara optimal. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan desain cross-sectional dan satu objek penelitian. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal dan menambahkan variabel mediasi atau moderasi.

5. Daftar Pustaka

- Adilla, S., & Budiono, B. (2022). Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi dengan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 302–311. <https://doi.org/10.26740/jim.v10i1.p302-311>
- Barhaman, B., Razak, M., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja, rotasi pekerjaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *NMar Nobel Management Review*, 4(2). <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4029>
- Cay, S., & Arbian, O. S. (2020). Pengaruh stres kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 3(1), 82–92.
- Chaerunnisa, R. N., Syamsudin, & Usman, A. (2023). Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Business Administration*, 3(1), 27–37.
- Cosgel, M. M., & Misel, T. J. (2024). Rotasi pekerjaan, biaya manfaat, dan model. *Jurnal Kelembagaan dan Teori Ekonomi*, 5(4), 301–320.

- Foroutan, T., Safawi, H. P., & Bouzari, M. (2021). The ugly side of job rotation. *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102929>
- Gomez, P. J., Lorente, J. J., & Cabrera, R. V. (2024). Praktik pelatihan dan hubungannya dengan implikasi kemampuan belajar organisasi. *European Journal of Industry*, 4(8), 234–256.
- Hanif, A., & Irbayuni, S. (2024). Pengaruh rotasi kerja dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5). <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12053>
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh rotasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi perilaku kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552–1569.
- Hoof, M. L. M., & Hooft, E. A. J. (2017). Boredom at work: Towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 133–148. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1241769>
- Jane, F. P., & Indrayani, H. (2023). Pengaruh rotasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Insight Management and Business*, 1(1), 18–26.
- Jorgensen, M. (2025). Karakteristik rotasi pekerjaan dalam sektor industri manufaktur. *Ergonomics*, 48(15), 1721–1733.
- Maidy, E., & Dirbawanto, N. D. (2022). Analisis penerapan rotasi kerja dalam pengembangan kinerja karyawan. *Journal of Social Research*, 1(8), 877–886.
- Manoppo, D. T., & Lengkong, V. P. K. (2018). Pengaruh rotasi kerja, etos kerja, dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2738–2747.
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1). <https://doi.org/10.46306/vls.v3i1>
- Muhammadin, A. (2022). Pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Malahayati*, 9(2), 99–109. <https://doi.org/10.33024/jrm.v9i2.6987>
- 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>
- Rohmana, M., Wandu, D., & Nurhikmat, M. (2024). Pengaruh rotasi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Strategis*, 2(1), 160–171.
- Shahiri, H., Husin, K. A., & Khain, W. C. (2023). Pengaruh rotasi pekerjaan dalam model penetapan upah tetap. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/21582440231153846>

- Sholikin, A., Madiistriyatno, H., & Taufik, K. (2025). Pengaruh rotasi kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. *Akademik Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis*, 5(3). <https://doi.org/10.37481/jmeb.v5i3.1628>
- Situmorang, S., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Robiansyah, A. (2021). Pengaruh rotasi jabatan, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 4(2), 321–330.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmara, A. R., Fauziyanti, F., & Herman, F. (2025). Pengaruh rotasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai serta implikasinya terhadap kinerja. *Ebisnis Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.59603/ebisman.v3i2.778>
- Suparno, A. (2019). Pengaruh kebijakan promosi jabatan dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. *Ekonom*, 1(1), 27–38.
- Tarigan, N. M. R., Yudha, T. K., & Vira, M. P. (2022). Pengaruh motivasi kerja, rotasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 4(2), 97–101.
- Waruwu, F. M., Gulo, N. L. M., Gulo, W., Sarumaha, Y., & Sagala, M. S. (2025). Pengaruh rotasi pekerjaan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 3(3). <https://doi.org/10.61132/rimba.v3i3.2068>
- Yakup, Y., Suyanto, M. A., Karundeng, D. R., & Basole, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. *Bisnis-Net: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/10.46576/bn.v7i2.4328>