

# PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PROMOSI JABATAN DAN ROTASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA SPBU COCO WILADAH SEMARANG

Ayu Wulan Sari<sup>1</sup>, Yulianeu<sup>2</sup>, Moh. Mukeri Warso<sup>3</sup>, Azis Fathoni<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2</sup>Dosen Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

<sup>3,4</sup>Dosen Pembimbing Skripsi

## ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap komitmen organisasi. Metode pengumpulan data ini adalah kuisioner yang diisi oleh karyawan SPBU Coco kota Semarang. Pengambilan *sample* 100 karyawan dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. Analisis data menggunakan metode analisis koefisien regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk menentukan pengaruh dari pengembangan karir, promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap komitmen organisasi, proses data menggunakan SPSS 17.

Hasil dari penelitian ini bahwa perhitungan dari koefisien regresi diperoleh  $Y = 2,686 + 0,370X1 + 0,250X2 + 0,234X3 + e$  itu berarti bahwa hasil dari regresi memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi lebih besar dari promosi jabatan dan rotasi kerja. Koefisien determinasi adalah 0,628 itu berarti bahwa komitmen organisasi dari 62,8% adalah pengaruh dari pengembangan karir, promosi jabatan dan rotasi kerja, sedangkan 37,2% adalah pengaruh dari faktor lain.

**Kata kunci:** pengembangan karir, promosi jabatan, rotasi kerja, komitmen organisasi

## ABSTRACTION

*The purpose of this essay is to know the influence of career development, promotions and work rotation to organizational commitment in spbu coco semarang. Methods of data collection in this study is questionnaires filled out by respondents are employee of SPBU COCO Semarang, taking sample of 100 respondents. In this study using a accidental sampling method. The analysis data use the method of multiple linear regression coefficient analysis. Regression analysis is used to determine the influence of career development, promotions and work rotation to organizational commitment in spbu coco semarang. Data are processed using SPSS 18.*

*The result of the study is that the calculations of regression coefficient obtained  $Y = 2,686 + 0,370X1 + 0,250X2 + 0,234X3 + e$  it means that result of regression give positive influence on organizational commitment, and the influence of career development on organizational commitment is greater than promotions and work rotation. The coefficient of determination is 0,628 it means that the organizational commitment of 62.8% is influence by career development, promotions and work rotation, well the rest of 37.2% is influence by other factor.*

**Keyword:** career development, promotions, work rotation, organizational commitment

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dimasa sekarang sangat cepat terjadi. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyak perusahaan yang hadir di tengah-tengah masyarakat. Perusahaan tersebut kemudian melakukan persaingan dengan perusahaan lainnya untuk menjual produk mereka melalui berbagai cara yang bertujuan mendapatkan calon konsumen. Grennhaus, et al (2000) menyatakan bahwa dalam dunia globalisasi seperti sekarang ini, perubahan di dalam lingkungan bisnis secara global bisa terjadi secara terus-menerus dan dapat menyentuh hal-hal dasar yang dapat berakibat pada lingkungan internal perusahaan seperti restrukturisasi perusahaan, merger, dan adanya alih teknologi ataupun pada lingkungan eksternal seperti perubahan didalam

kekuatan ekonomi, politik, sosio-demografik, dan etikal. Pernyataan tersebut dapat menjadi indikasi bahwa perubahan lingkungan bisnis yang terjadi sangat mempengaruhi keadaan di dalam sebuah organisasi yang diakibatkan tekanan dari globalisasi. Keadaan di lingkungan eksternal serta pada lingkungan internal organisasi secara cepat mampu menjadi faktor-faktor terjadinya perubahan dalam sebuah perusahaan (George dan Jones, 2007).

Perubahan di lingkungan bisnis membuat perusahaan secara simultan perlu untuk menselaraskan keadaan yang terjadi di dalam dengan keadaan di luar perusahaannya. Karena itulah proses menuju perusahaan yang selaras dengan perkembangan lingkungan bisnis menjadi

mutlak diperlukan. Perusahaan diharuskan membuat terobosan-terobosan baru di lingkungan internal perusahaan. Dengan begitu, perusahaan mampu mempersiapkan segala hal yang diperlukan sehingga siap menghadapi perubahan di depan.

Perubahan yang terjadi di dalam perusahaan memiliki bentuk dan variasi yang beragam. Apakah perubahan tersebut ditujukan semata-mata untuk meningkatkan profit perusahaan atau ditujukan pula bagi kesejahteraan karyawannya. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur pengendali menjadi bagian yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Di masa ini, sumber daya manusia perusahaan seharusnya tidak hanya dilihat dari usaha perusahaan untuk mengeksploitasi karyawannya sebagai jalan mencapai cita-cita perusahaan secara sepihak saja, tetapi dilihat sebagai sebuah modal (*capital*) bagi kemajuan perusahaan sehingga penanganan (*maintenance*) secara professional, pengembangan potensi karyawan serta membangun sebuah sistem yang menyangkut laju karir seorang karyawan mutlak diperlukan. Dengan kata lain, karyawan mampu meningkatkan kapasitas diri mereka disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan besar untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan di dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi atau organisasi (Siagian, 1997). Dalam hal ini, sumber daya manusia di perusahaan memerlukan sebuah keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) dimana sumber daya manusia tidak hanya mengandalkan segi kuantitas dan bertahan pada standar lokal, melainkan harus menyesuaikan dengan standar global (Pongtuluran, 2007).

Di dalam proses perubahan perusahaan tersebut tentunya akan berdampak terhadap keadaan di lingkungan internal perusahaan. Perubahan itu terlihat dari keadaan situasional perusahaan dan perilaku karyawan. Perbedaan dalam sikap dan individu dan keadaan situasional di tempat kerja adalah unsur yang penting dari komitmen karir (Ballout, 2009). Komitmen karir adalah apabila seorang karyawan mampu menunjukkan minat yang tinggi untuk mau belajar, meningkatkan pengetahuannya, dan mentransfer ilmunya kepada yang lain (Cheng dan Ho, 2001, dalam Ballout, 2009). Karyawan dengan tingkat komitmen karir yang kuat dan mampu membuat ekspektasi karirnya sendiri di masa depan akan membuat loncatan signifikan di dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pada karirnya saat ini.

Saat organisasi memantapkan diri untuk mengadakan perubahan, hal utama yang akan menjadi fokus perubahan adalah perubahan di dalam internal organisasi tersebut. Perubahan di dalam internal organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia, kebijakan organisasi, ataupun

keadaan situasional di perusahaan tersebut. Salah satu hal yang berpengaruh adalah iklim kerja yang ada di sekitar karyawan. Menurut Litwin dan Stringer (1968, dalam Castro dan Martins, 2010) menyatakan iklim kerja secara umum dapat dianggap sebagai karakteristik yang unik di sebuah organisasi. Iklim kerja merupakan hasil suatu tindakan yang telah ditempuh baik sadar atau tidak sadar oleh suatu kelompok yang berpengaruh terhadap tingkah laku anggota organisasi. Disisi lain, iklim kerja yang muncul dalam suatu organisasi merupakan faktor utama untuk menentukan pengembangan sikap dan perilaku para karyawan (Meeusen et al, 2011).

Salah satu cara perusahaan di dalam usahanya untuk meningkatkan rasa puas karyawan dan memunculkan sikap komitmen terhadap karir karyawannya adalah dengan membuat sebuah sistem pengembangan karir sendiri menjadi lebih baik. Pengembangan karir karyawan menjadi jawaban agar karyawan mampu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Pengembangan karir dilakukan bukan hanya semata-mata untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan apa yang diinginkan, namun dengan berada pada jenjang tertentu di dalam perusahaan tempatnya bekerja, seorang karyawan juga mampu untuk naik pada jenjang yang lebih tinggi sehingga menciptakan adanya perubahan kearah yang lebih baik dalam pekerjaannya. Dengan pengembangan karir diharapkan juga dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dikarenakan perusahaan akan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan (Septyawati, 2010).

Faktor lain yang mempengaruhi seorang karyawan tetap bertahan adalah rotasi pekerjaan. Pekerjaan yang sifatnya rutin dan itu-itu saja (monoton) akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Oleh karena itu dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja karyawan maka kebijakan rotasi pekerjaan diterapkan. Hal ini didukung oleh penelitian Huang (1999 dalam Kaymaz, 2010) mengatakan bahwa penerapan desain pekerjaan memiliki efek positif pada spesifikasi kinerja karyawan, seperti motivasi, fleksibilitas, kepuasan kerja, pengendalian diri, dan pengembangan keterampilan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Setiap manusia akan melewati sebuah fase karir dalam perjalanan hidupnya. Handoko (2008) menyatakan karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Ini berarti karir menunjukkan

perkembangan seorang karyawan secara individual di dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dicapai selama karyawan tersebut bekerja atau dialami selama masa kerja dalam suatu organisasi. Di sisi lain karir pun dapat menunjukkan setiap individu dengan peranan ataupun status mereka di dalam organisasi.

Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir seseorang dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2008) dimana pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

Promosi adalah perubahan posisi/ jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Menurut Bambang Wahyudi (2002) promosi jabatan adalah perpindahan posisi/ jabatan serta pekerjaan/ penugasan kembali seseorang karyawan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya peningkatan jabatan, maka tugas, tanggungjawab, serta wewenang akan meningkat pula. Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan gaji atau fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dengan baik.

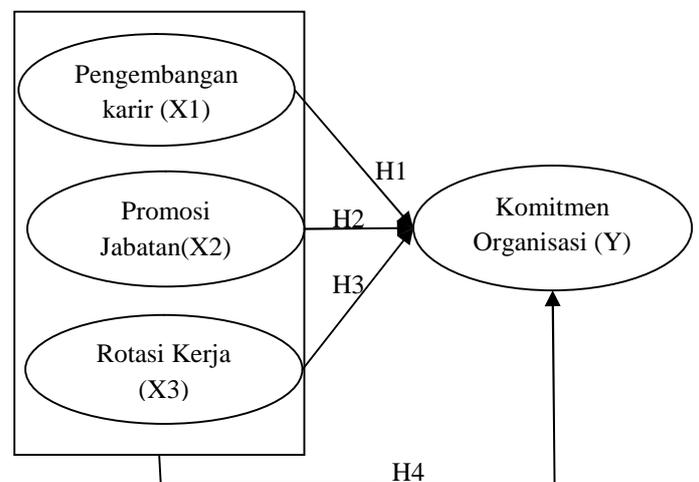
Rotasi pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan. Biasanya setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi pekerjaan. Ada yang berkala (mingguan, bulanan, tahunan) dan tidak berkala. Rotasi pekerjaan menurut Jorgensen (2005, dalam Kaymaz, 2010) rotasi pekerjaan dapat didefinisikan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu. Hal ini mengandung arti bahwa rotasi pekerjaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat. Pendapat lain mengatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2007) didefinisikan sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti

memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan berbagai kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap tempat dia bekerja.

Menurut Griffin (2004), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Luthans (1995), komitmen organisasi didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

#### Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



#### METODE PENELITIAN

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *accidental sampling*. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Karyawan yang bekerja SPBU COCO di Kota Semarang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sample sebanyak 83 karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan

memberi respon atas pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan pertanyaan tertutup dan terbuka. Pengukuran variable dilakukan dengan 5 skala likert.

## PEMBAHASAN

### Data Responden

Pengujian dilakukan terhadap 83 orang responden dengan beberapa kriteria, yaitu:

**Table 1 : Kriteria Responden Berdasarkan Usia**

No.	Golongan Umur Responden	Jumlah	%
1.	17 – 26	47	56.6 %
2.	27 – 36	27	32.5%
3.	37 – 46	4	4.8%
4.	> 47	5	6.1%
	<b>Jumlah</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 83 responden dengan tingkat usia 17-26 tahun sebanyak 47 orang (56.6%), 27 – 36 tahun sebanyak 27 orang (32.5%), responden yang berusia 37 – 46 tahun sebanyak 4 orang (4.8%), dan responden yang berusia >47 tahun sebanyak 5 orang (6.1%).

**Table 2 : Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	71	85.5%
2.	Perempuan	12	14.5%
	<b>Jumlah</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari 83 responden yang diteliti menurut jenis kelamin, terdiri dari 71 orang (85.5%) responden laki-laki, dan sisanya 12 orang (14.5%) responden perempuan.

**Table 3 : Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	SD/Sederajat	1	1.2%
2	SMP/Sederajat	2	2.4%
3	SMA/Sederajat	58	69.9%
4	Perguruan Tinggi/Diploma	22	26.5%
	<b>Jumlah</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 83 responden yang diteliti menurut tingkat pendidikannya terdiri dari 1 orang (1.2%) responden lulusan SD/Sederajat, 2 orang (2.4%) SMP/Sederajat, 58 orang (69.9%) lulusan SMA/Sederajat, dan sisanya 22 orang (26.5%) responden Perguruan Tinggi/Diploma.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 4 : Hasil Uji Validitas**

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	r tabel	Ket
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	.658	>	0,213	Valid
- X <sub>1.1</sub>	.631	>	0,213	Valid
- X <sub>1.2</sub>	.591	>	0,213	Valid
- X <sub>1.3</sub>	.701	>	0,213	Valid
- X <sub>1.4</sub>	.614	>	0,213	Valid
- X <sub>1.5</sub>				
Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> )	.689	>	0,213	Valid
- X <sub>2.1</sub>	.547	>	0,213	Valid
- X <sub>2.2</sub>	.706	>	0,213	Valid
- X <sub>2.3</sub>	.683	>	0,213	Valid
- X <sub>2.4</sub>	.633	>	0,213	Valid
- X <sub>2.5</sub>				
Rotasi Kerja(X <sub>3</sub> )	.641	>	0,213	Valid
- X <sub>3.1</sub>	.715	>	0,213	Valid
- X <sub>3.2</sub>	.522	>	0,213	Valid
- X <sub>3.3</sub>	.598	>	0,213	Valid
- X <sub>3.4</sub>	.620	>	0,213	Valid
- X <sub>3.5</sub>				
Komitmen Organisasi(Y)	.650	>	0,213	Valid
- Y <sub>.1</sub>	.656	>	0,213	Valid
- Y <sub>.2</sub>	.662	>	0,213	Valid
- Y <sub>.3</sub>	.603	>	0,213	Valid
- Y <sub>.4</sub>	.573	>	0,213	Valid
- Y <sub>.5</sub>				

Berdasarkan dari semua tabel di atas dapat dilihat bahwa semua indikator variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0.213) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah valid.

**Tabel 5 : Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha
1.	Pengembangan Karir (X1)	.638
2.	Promosi Jabatan (X2)	.658
3.	Rotasi Kerja (X3)	.602
4.	Komitmen Organisasi (Y)	.614

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran variabel penelitian adalah reliabel.

## Pengujian Hipotesis (Uji-t)

**Tabel 7 : Uji Hipotesis Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		2.151	.035
x1	.382	4.043	.000
x2	.283	2.860	.005
x3	.245	2.455	.016

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa :

1. Variabel pengembangan karir secara parsial terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $4.043 > 1.990$ ) nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Maka **H1 diterima**.
2. Variabel promosi jabatan secara parsial terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2.860 > 1.990$ ), nilai signifikan  $0.005 < 0.05$ . Maka **H2 diterima**.
3. Variabel rotasi kerja secara parsial terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2.455 > 1.990$ ), nilai signifikan  $0.016 < 0.05$ . Maka **H3 diterima**.

## Hasil Uji Hipotesis Kelayakan Model

**Tabel 8 : Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	392.296	3	130.765	47.133	.000 <sup>a</sup>
Residual	219.174	79	2.774		
Total	611.470	82			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung  $47.133 > F$  tabel  $2,72$  dengan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga model ini layak digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka **H4 diterima**.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 6 : Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.642	.628	1.666

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, promosi jabatan, rotasi kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Tabel di atas menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi (Adjusted R square) adalah sebesar 0,628. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikatnya sebesar 62,8%, di mana sisanya yaitu sebesar 37,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian, variabel independen pengembangan karir adalah paling besar pengaruhnya terhadap komitmen organisasi maka perusahaan perlu memprioritaskan untuk meningkatkan prestasi kerja, dukungan dari bawahan kesetiaan, mentor dan sponsor kemudian kesetiaan pada organisasi itu sendiri. Budhatoki A (2004, dalam Adekola, 2011) menguatkan pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan talenta dan kemampuan dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan strategi pengembangan karir, promosi jabatan dan rotasi kerja yang diterapkan pada SPBU COCO yang ada di Semarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, Wahyudi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- George & Jones. 2002. Understanding & Managing Organizational Behavior, 3rd ed. New Jersey : Person Education Inc.
- Griffin. 2004. Manajemen, alih bahasa Gina Giana. Erlangga: Jakarta
- Ghozali, Imam. 2009. Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS17. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan ke- 15. BPFE: Yogyakarta
- Kaymaz, Kurtullus. 2010. The effect of job Rotation Practices on Motivation: A research on Managers in the Automotive Organization. Business and Economics

Research Journal. Volume 1. Number  
3.PP.69-85.  
Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi.  
Salemba Empat: Jakarta

Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian Untuk  
Bisnis. Salemba Empat: Jakarta  
Slovin, M. J. 1960. Sampling. Simon and Schuster  
Inc.: New York