

ROTASI, MUTASI DAN PROMOSI KARYAWAN DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KLATEN

Budi Santoso, Agung Riyardi

Program Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. Ahmad Yani Tromol Pos 1 Pabelan Surakarta

ABSTRACT

The study aims to examine the implementation of the rotation, transfer, promotion and remuneration as well as to examine the benefits of rotation of the holding, transfer, promotion and remuneration for Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. Respondents in this study as many as six people who were all in the head section of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten who have experienced a variety of conditions in the study such as rotation, transfer, promotion and remuneration. According to the type of research conducted qualitative research is the technique of data collection used the method of in-depth interviews and observation. The study is the rotation of the work done in accordance with the fundamental principles of the theory of rotational displacement occurred in one level employees. Mutations that occur in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten is in conformity with the mutation theory of transfer of employment. Promotion experienced by respondents in accordance with the principles of the theory of a promotion campaign that is going to be followed by increased powers and responsibilities of employees. Remuneration applicable in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten does not fit with the theory of remuneration because of the additional income was not given in the framework of remuneration in job performance but because of bureaucratic reform in the Kementerian Keuangan.

Keywords: *rotation, transfer, promotion, remuneration.*

PENDAHULUAN

Tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu disebabkan mungkin terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Kondisi itu, dapat mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan para pekerja (karyawan). Untuk

mengurangi atau menghilangkan kejenuhan dan kebosanan para karyawan dalam pekerjaan, sering perusahaan atau Instansi, misalnya dengan melakukan rotasi kerja kepada para karyawan. Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Selain rotasi kerja, perusahaan atau instansi agar bisa meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, perusahaan sering melakukan mutasi, promosi, dan juga remunerasi. Mutasi, adalah perpindahan antarkantor, promosi (dilakukan untuk kenaikan jabatan), dan remunerasi (untuk tambahan penghasilan).

Pada esensinya bahwa orang melakukan pekerjaan (bekerja), selain mendapatkan penghasilan, penghargaan, juga dapat meningkatkan prestasi kerjanya, misalnya dengan peningkatan karier.

Promosi atau kenaikan jabatan, misalnya merupakan sesuatu yang sangat didambakan oleh seorang karyawan. Selain merupakan suatu penghargaan atas jasa dan pengabdianya, promosi merupakan faktor yang bisa meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Begitu juga, misalnya remunerasi adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan gaji yang relatif tinggi diharapkan karyawan bisa bekerja dengan lebih baik. Karena dengan gaji yang memadai atau lebih dari cukup, para karyawan setidaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka studi penelitian ini akan mengkaji hal-hal yang berkaitan dengan rotasi kerja, mutasi, promosi dan remunerasi dalam mempengaruhi kinerja para karyawan. Studi penelitian ini diberi judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.”

Adapun tujuan penelitian ini, adalah Untuk meneliti pelaksanaan rotasi, mutasi, promosi dan remunerasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten, dan Untuk meneliti manfaat dari diadakannya rotasi, mutasi, promosi dan remunerasi bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. Sedangkan manfaat pene-

litian ini, yaitu, dari segi keilmuan, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan baru di bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tidak hanya mempengaruhi motivasi kerja karyawan melainkan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada umumnya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya untuk Kantor Pajak Pratama Klaten, yaitu, dapat diharapkan sebagai pengetahuan bagipara pimpinan dalam membuat kebijakan yang lebih baik lagi tentang rotasi, mutasi, promosi dan remunerasi terhadap para karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kaymaz (2010) dengan mengambil tempat di industri otomotif Turki diketahui bahwa praktek rotasi kerja memiliki efek yang positif terhadap motivasi kerja. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil dari analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa rotasi kerja bisa meningkatkan motivasi kerja melalui penurunan monoton (*decreased monotony*).

Di sisi lain Sundin (2001) menambahkan bahwa alasan dilakukannya rotasi pekerjaan adalah bahwa tugas atau pekerjaan bersifat monoton yang dilaksanakan terus menerus dapat mengakibatkan kebosanan dan penurunan hasil kerja dari pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Rotasi Kerja

Robbins (2006) menjelaskan bahwa kekuatan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan. Sundin (2001) menambahkan bahwa alasan lain dilakukannya rotasi pekerjaan adalah

bahwa tugas atau pekerjaan bersifat monoton yang dilaksanakan terus menerus dapat mengakibatkan kebosanan dan penurunan hasil kerja dari pegawai.

Mutasi

Nasution (1994:111), mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai dari unit/bagian yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang memerlukan. Hasibuan (2000:101), menyatakan mutasi adalah perubahan posisi/jabatan/ tempat/pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi.

Promosi

Wursanto (1998:68) istilah promosi (*promotion*) berarti kemajuan, maju ke depan, pemberian status penghargaan yang lebih tinggi. Heldjrachman (1991:111), menyatakan promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan lain yang lebih mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, biasanya disertai dengan kenaikan upah, gaji dan hak-hak lainnya

Remunerasi

Kamus Bahasa Indonesia diterbitkan oleh Pusat Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional tahun 2008, remunerasi mempunyai arti pemberian hadiah (penghargaan atau jasa), bayaran, imbalan, kompensasi, atau upah. Remunerasi dapat diartikan juga sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya

Hasil Penelitian Terdahulu

Esharenana Adomi (2006) dalam penelitiannya tentang rotasi kerja di perpustakaan Universitas Nigeria menyatakan bahwa sebagian besar responden/pustakawan melihat rotasi sebagai kesempatan untuk belajar keterampilan baru. Selain itu rotasi juga dilihat sebagai kesempatan untuk berkenalan dengan operasi lain / jasa perpustakaan, sebagian besar responden menyesuaikan dengan pos baru dengan mempelajari serah terima catatan / file dari departemen baru.

Perusahaan Komunikasi Crain (1996) dalam penelitiannya di perusahaan Eli Lilly & Co tentang pengaruh rotasi kerja terhadap tenaga kerja menemukan bahwa rotasi pekerjaan dapat digunakan sebagai sarana proaktif meningkatkan nilai pengalaman kerja untuk tujuan pelatihan dan pengembangan. Rotasi pekerjaan dihargai oleh karyawan karena hubungannya dengan hasil yang terukur seperti promosi dan pertumbuhan gaji.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif dikarenakan belum semua karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten sudah mengalami rotasi, mutasi, promosi dan remunerasi. Sedang teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi mendalam dan wawancara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Rotasi

Rotasi kerja adalah hal yang biasa dilakukan oleh perusahaan atau instansi bagi para karyawan. Rotasi ini sering dilakukan bagi para karyawan yang sudah lama bekerja. Rotasi kerja, merupakan sarana pembelajaran, penyegaran, sekaligus dapat menghilangkan kebosanan dari pekerjaan yang selama ini mereka jalani.

Dengan rotasi kerja, para karyawan dapat memulai dengan tugas dan fungsi dan tempat pekerjaan yang baru. Di sinilah para karyawan mulai belajar, baik dalam tugas dan fungsi yang baru di dalam pekerjaannya, maupun siap dalam menghadapi berbagai persoalan dan kesulitan dalam pekerjaannya, yang berbeda dengan tugas di tempat pekerjaan sebelumnya.

Di bawah ini disajikan Tabel Rotasi (Tabel 1.) yang merupakan hasil wawancara dengan responden yaitu 5 rotasi terakhir yang dialami oleh responden.

Tabel 1.
Rotasi Kerja

| | Frekuensi | Alasan dirotasi pada yang ke - | | | | |
|--------------------------------|-----------|---------------------------------------|---------------------------------------|---|---------------------------------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ibu Dwi | 7X | Sudah lama di seksi yang bersangkutan | Sudah lama | Sudah lama | Agar tahu pekerjaan di seksi lain | Sudah lama dan bias tahu pekerjaan seksi lain |
| Ibu Yani | 9X | Sudah lama | Mengenal pekerjaan yang lain | Sudah lama | Tahu pekerjaan seksi lain | Sudah lama, bertambah pengetahuannya |
| Bentuk dirotasi yang ke | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ibu Dwi | | Seksi Pajak Penghasilan Orang Pribadi | Seksi Tata Usaha Perpajakan | Seksi Pajak Pertambahan Nilai | Seksi Pajak Penghasilan Badan | Seksi Pengolahan Data dan Informasi |
| Ibu Yani | | Seksi Pengolahan Data dan Informasi | Seksi Pengolahan Data dan Informasi | Seksi Tata Usaha Perpajakan | Seksi Pajak Penghasilan Orang Pribadi | Seksi Pajak Penghasilan Badan |
| Dampak dirotasi yang ke | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ibu Dwi | | Paham Undang-undang Pajak Penghasilan | Paham Penatausahaan Berkas Perpajakan | Paham Undang-undang Pajak Pertambahan Nilai | Paham Undang-undang Pajak Penghasilan | Paham Pengolahan data pajak |
| Ibu Yani | | Paham pengolahan data pajak | Paham pengolahan data pajak | Paham penatausahaan Berkas Perpajakan | Paham Undang-undang Pajak Penghasilan | Paham Undang-undang Pajak Penghasilan |

Dari data di atas dapat diketahui bahwa rotasi yang dialami oleh responden terjadi masih dalam satu tingkatan yaitu hanya perpindahan dari satu seksi ke seksi yang lain yang bertujuan memberikan variasi pekerjaan. Hal ini sesuai dengan tujuan dari rotasi menurut Taylor (2008) bahwa tujuan dari rotasi adalah memberikan karyawan variasi lebih dalam tentang pekerjaan yang ada di kantornya.

Sesuai dengan keterangan di atas diperoleh kesimpulan bahwa rotasi yang dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten sudah sesuai dengan prinsip-prinsip teori tentang rotasi yaitu pemindahan tadi terjadi dalam satu tingkatan yang sama. Sedangkan ketrampilan yang harus dimiliki untuk dapat be-

kerja di tempat yang baru sebagian besar serupa meskipun ada satu seksi yang berbeda dengan seksi yang lain.

Mutasi

Mutasi juga sering dilakukan perusahaan atau instansi bagi para karyawannya. Mutasi bukanlah suatu masalah, namun sering kali mutasi diartikan sebagai semacam hukuman atau kejadian yang kurang menyenangkan bagi karyawan yang dimutasi, sebab, sebelum dimutasi seringkali para karyawan sudah merasa nyaman dan cocok dengan jenis dan lokasi pekerjaannya.

Di bawah ini disajikan Tabel 2. Dari hasil wawancara dengan responden, yang dilakukan di Kantor Pajak Pratama Klaten.

Tabel 2.
Tabel Mutasi

| | Frekuensi | Alasan dimutasi pada yang ke - | | | |
|--------------------------------|-----------|--------------------------------|---|--|---------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Bapak Dwi | 3X | Lebih dari 3 tahun (5 tahun) | Lebih dari 3 tahun (4 tahun) | 3 tahun | |
| Bapak Ali | 4X | Lebih dari 3 tahun (6 tahun) | Lebih dari 3 tahun (5 tahun) | Lebih dari 3 tahun (4 tahun) | 3 tahun |
| Bentuk dimutasi yang ke | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Bapak Dwi | | Jakarta – Denpasar | Denpasar – Surabaya | Surabaya – Klaten | |
| Bapak Ali | | Malang – Sidoarjo | Sidoarjo – Tenggarong | Tenggarong – Samarinda | Samarinda – Klaten |
| Dampak dimutasi yang ke | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Bapak Dwi | | Terkejut bercampur senang | Senang, bisa belajar adat daerah yang baru | Senang, berdekatan dengan keluarga | |
| Bapak Ali | | Terkejut | Terkejut, pindah jauh, harus belajar adat istiadat setempat | Senang, bisa masuk kota yang lebih besar | Senang, dekat rumah |

Dari Tabel di atas diperoleh data, bahwa responden *pertama*, yaitu, Bapak Dwi pernah mengalami mutasi dari Jakarta ke Denpasar kemudian pindah ke Surabaya, kemudian di mutasi di Klaten. Sedang responden *kedua*, pernah mengalami mutasi dari Malang ke Sidoarjo lalu ke Sidoarjo kemudian ke Tenggarong, Samarinda dan terakhir ke Klaten. Hal ini sesuai dengan teori dari mutasi menurut Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa mutasi adalah perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan, di mana responden mengalami perubahan tempat kerja dari satu kota ke kota yang lain. Hal ini juga didukung oleh Moenir (1992) yang mengatakan bahwa mutasi adalah per-pindahan dari tempat yang satu ke tempat kerja yang lain.

Dari keterangan di atas diperoleh kesimpulan, bahwa mutasi adalah per-pindahan tempat kerja. Mutasi dapat

memberikan tambahan pengetahuan kepada para pegawai tentang berbagai budaya yang ada di Indonesia. Contoh itu, sebagaimana mutasi yang terjadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten sudah sesuai dengan prinsip-prinsip dari teori mutasi.

Promosi

Jenjang karir yang semakin tinggi pasti didambakan setiap karyawan. Kenaikan jabatan merupakan sesuatu yang sangat dinantikan karyawan setelah sekian lama mengabdikan, mencurahkan segala kemampuan untuk kemajuan organisasi. Seseorang yang dipromosikan pasti sangat bangga karena mendapat kepercayaan dari pimpinan untuk mengemban tugas yang lebih berat.

Tabel 3., di bawah ini merupakan hasil Hasil wawancara dengan responden

Tabel 3.
Promosi

| | Frekuensi | Alasan dipromosikan |
|----------------------------|------------------|----------------------------|
| Bapak Agus | 1 X | Prestasi kerja, masa kerja |
| Ibu Mita | 1 X | Prestasi kerja |
| Bentuk dipromosikan | | |
| Bapak Agus | | Kasi pelayanan |
| Ibu Mita | | Kasi pemeriksaan |
| Dampak dipromosikan | | |
| Bapak Agus | | Jabatan naik |
| Ibu Mita | | Jabatan naik |

Dari data di atas diketahui bahwa responden mendapat kenaikan pangkat atau jabatan. Bapak Agus (responden pertama) yang semula masih pelaksana, dipromosikan menjadi kepala seksi pelayanan. Begitu pula Ibu Meta (responden kedua), semula pelaksana juga dipro-

mosikan jabatannya naik menjadi kepala seksi pemeriksaan. Seringkali promosi jabatan ini terjadi dengan jalan dimutasi, sebagai contoh, Bapak Agus yang tadinya sebagai pelaksana di Kantor Pelayanan Pajak Bojonagara menjadi Kepala Seksi Pelayanan di Kantor Pelayanan Pajak

Pratama Cimahi. Sedang, Ibu Meta, yang semula pelaksana di Kantor Wilayah Jawa Tengah II menjadi Kepala Seksi Pemeriksaan di kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten.

Sesuai dengan data yang ada maka dapat disimpulkan bahwa promosi yang dialami oleh kedua responden telah sesuai dengan teori atau kaidah dari promosi menurut Hasibuan (2000) yaitu adanya tambahan kekuasaan dan tanggung jawab serta kenaikan jabatan ke posisi yang lebih tinggi. Selain itu dengan adanya promosi tadi kedua responden juga mendapat kenaikan status, hak dan tentunya penghasilan.

Remunerasi

Pengertian *Remunerasi*, dalam Kamus Bahasa Indonesia yang diterbitkan oleh Pusat Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional tahun 2008, disebutkan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dilihat dari data remunerasi yang diterima oleh masing-masing responden diketahui bahwa remunerasi yang diberikan oleh mereka bukan berdasarkan prestasi kerja tertentu di mana mereka bekerja. Tetapi remunerasi itu diperoleh mereka karena reformasi birokrasi yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka menghilangkan KKN yang ada di dalam birokrasi pemerintahan.

Gambaran di atas menunjukkan bahwa remunerasi yang diberikan oleh Kementerian Keuangan dalam hal ini Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten tidak sesuai dengan teori remunerasi. Yaitu, remunerasi yang diberikan kepada responden bukan dikarenakan prestasi kerja, namun disebabkan karena adanya

reformasi birokrasi dalam Kantor tersebut. Sebagaimana pengertian remunerasi yang telah disebutkan di atas menurut Kamus Bahasa Indonesia terbitan Pusat Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional 2008.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Rotasi kerja yang dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten telah sesuai dengan prinsip-prinsip dasar teori rotasi yaitu perpindahan karyawan terjadi dalam satu tingkatan.
- b. Mutasi kerja yang terjadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten sudah sesuai dengan teori mutasi yaitu perpindahan tempat bekerja.
- c. Promosi yang dialami oleh responden telah sesuai dengan prinsip dari teori promosi yaitu terjadi kenaikan jabatan yang diikuti dengan bertambahnya kekuasaan dan tanggung jawab karyawan.
- d. Remunerasi yang diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten tidak sesuai dengan teori dari remunerasi karena tambahan penghasilan tadi diberikan bukan dalam rangka imbal prestasi kerja tetapi dikarenakan adanya reformasi birokrasi di Kementerian Keuangan.

Saran

- a. Rotasi kerja dapat dilakukan pada tingkatan yang sama dan persyaratan ketrampilan yang berbeda.
- b. Selain unit bisnis seperti yang dilakukan oleh Kartulus Kaymaz rotasi kerja dapat dilakukan di lembaga pemerintahan.

- c. Penelitian tentang rotasi dapat memakai penelitian kualitatif. Penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian-penelitian berikutnya.
- d. Rotasi adalah dapat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, agar para karyawan paham berbagai peraturan yang ada sehingga tidak bingung dengan pekerjaan yang berbeda.
- e. Mutasi karyawan dilakukan, agar mereka lebih mengenal dan memahami berbagai budaya yang ada, sehingga hal ini dapat membantu mereka dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada wajib pajak.
- f. Karyawan yang telah memenuhi pangkat/golongan dan masa kerja tertentu dapat dipromosikan untuk meningkatkan semangatnya, agar mereka dapat membimbing para bawahan dengan berbagai budaya dan pemahaman peraturan yang berbeda dalam meningkatkan dan menyelesaikan pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyarini dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep ,teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik)*. Graha Ilmu.Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan Ketiga. Sulita. Bandung.
- Budiman, Harry. 2011. *Remunerasi, Makhluk Apakah Dia?* <http://blog.sivitas.lipi.go.id>, diakses tanggal 4 Oktober 2011.
- Bungin, M. Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Cushway Barry. 1996. *The Fast-Track BMA Series, Human Resources Management*. PT Elex Media Computindo Gramedia. Jakarta.
- Dessler Garry. 1997. *Human Resources Management*. PT. Prenhalindo. Jakarta.
- Djoko Dwiyanto. 2002. *Metode Kualitatif:Penerapannya dalam Penelitian*. 0
- Cahyani Ati.2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

- Ho, W.H., Chang, C. S., Shih, Y. L. & Liang, R. D. (2009). *Effects of Job Rotation and Role Stress Among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Commitment. BMC Health Service Research*, 9(8), 117-127.
- Kurtulus Kaymaz. 2010. *The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. Business and Economics Research Journal*. Volume 1 Number 3: 69-85.
- Malayu S.P Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta
- Mangkuprawira, Syafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manulang M. 2008. *Manajemen Personalialia*. Gajah Mada University Press.
- Mathis Robert L., Jackson John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Salemba Empat Jakarta.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Mudjia Rahardjo. 2011. *Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif*. <http://mudjiarahardjo.uin-malang.ac.id/materi-kuliah>
- Ortega, Jaime, 2001, "Job Rotation as a Learning Mechanism", *Management Science*, Vol. 47 No. 10
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, S.P, 2006, *Perilaku Organisasi, Edisi 10*, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Stoner James AF, Freeman R Edward, Gilbert Jr Daniel R. 2002. *Manajemen Jilid II Edisi Bahasa Indonesi*. Intermedia, Jakarta.
- Tsung-Hsien Kuo, Li-An Ho. 2010. *Individual Difference and Job Performance: The Realtionships among Personal Factors, Job Characteristics, Flow Experience, and service Quality. Social Behavior and Personality*. Voliume 100.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Divisi Buku Perguruan Tinggi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Whitmore John. 1997. *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zhao Bei. 2009. *Some Thoughts on the Practice of Job Rotation in Accounting in Colleges and Universities. Management Science and Engineering*. Volume 3 Number 3: 91-95.