

Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Provinsi Sumatera Utara

Aknes Aktif Sipasi Daeli¹, Barham Siregar², Saima Rambe³, Romi Kurniawan Zai⁴

^{1,2,3,4} Prodi Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas
Pembinaan Masyarakat Indonesia Medan
e-mail: aktifdaely@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Latar belakang penelitian didasari oleh fenomena menurunnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kebosanan akibat pekerjaan rutin, rendahnya motivasi karena kompensasi dan pengakuan yang kurang memadai, serta ketidakpuasan kerja yang memengaruhi produktivitas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah rotasi kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), variabel mediasi adalah kepuasan kerja (Z), dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, populasi sebanyak 628 pegawai, dan sampel 86 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2), serta analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (4) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (5) rotasi kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) rotasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta (7) kepuasan kerja memediasi pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, peningkatan rotasi kerja yang tepat dan motivasi kerja yang optimal akan mendorong kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen instansi untuk memperhatikan desain rotasi kerja, pemberian kompensasi, peluang pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze the effect of job rotation and work motivation on employee performance through job satisfaction at the Environment and Forestry Service of North Sumatra Province. The background of this study is based on the phenomenon of declining employee performance influenced by boredom due to routine work, low motivation due to inadequate compensation and recognition, and job dissatisfaction that impacts productivity. The independent variables in this

study are job rotation (X_1) and work motivation (X_2), the mediating variable is job satisfaction (Z), and the dependent variable is employee performance (Y). The method used is quantitative research with an associative approach, a population of 628 employees, and a sample of 86 respondents determined using the Slovin formula with a 10% error rate. Data were collected through questionnaires, observations, and literature reviews, then analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, coefficient of determination (R^2), and path analysis using SPSS 25. The results of the study indicate that: (1) job rotation has a positive and significant effect on employee performance, (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, (3) job rotation has a positive effect on job satisfaction, (4) work motivation has a positive effect on job satisfaction, (5) job rotation and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, (6) job rotation and work motivation have a significant effect on job satisfaction, and (7) job satisfaction mediates the effect of job rotation and work motivation on employee performance. In conclusion, increasing appropriate job rotation and optimal work motivation will boost employee job satisfaction, which in turn improves overall employee performance. These results provide practical implications for agency management to pay attention to job rotation design, compensation, career development opportunities, and creating a conducive work environment.

Keywords: Job Rotation, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencerminkan kemampuan pegawai untuk mencapai target yang ditetapkan pemerintah, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan keseluruhan organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi. Hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi untuk menilai tingkat kinerja pegawainya. Maka, kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan mencapai target selama periode waktu yang dicapai.

Menurut Didi Wandi (2022), kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai harus mendapat perhatian dari manajemen. Karena penurunan kinerja pegawai dapat memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Menurut Mamat Rohmana (Nabawi, 2024), kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil yang seseorang lakukan untuk mencapai pekerjaannya, yang merupakan salah satu bentuk tolak ukur. Keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan berasal dari hasil kinerja karyawan tersebut (Wibowo, Saputri & Rachman, 2022). Kinerja karyawan ialah hasil atau tindakan seorang karyawan selama periode tertentu, dalam melakukan tugas berdasarkan standar hasil kerja, target, maupun sasaran, atau kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya serta sudah disepakati bersama. (Febriani 2022) Untuk itu perlu penetapan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Pada hakikatnya, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri

pekerja atas tugas yang diberikan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan, dalam bekerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah rotasi pekerjaan. Pekerjaan yang sifatnya rutin akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Oleh karena itu dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja pegawai maka kebijakan rotasi pekerjaan yang diterapkan memiliki efek positif pada spesifikasi pegawai. Menurut Nugroho (2021), rotasi kerja diartikan sebagai pola pengembangan SDM dengan menukar posisi antarpegawai dalam lingkup pekerjaan tertentu untuk meningkatkan pemahaman lintas fungsi dan membangun kerja sama tim. Dalam hal ini, rotasi pekerjaan diharapkan dapat mengurangi kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik. Tujuan yang paling utama yang diharapkan dari rotasi pekerjaan adalah meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Mamat rohmana dalam (Sari dan Arianto, et. al. 2020) Rotasi pekerjaan ialah salah satu proses pengembangan yang dilaksanakan perusahaan maupun instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Mathis & Jackson (2016). Rotasi kerja diartikan sebagai kegiatan pertukaran atau pemindahan pegawai dari pekerjaan yang berbeda dari sebelumnya, baik ke tempat-tempat baru maupun tanggung jawab baru. Rotasi kerja bermaksud untuk mengembangkan posisi atau status pegawai di perusahaan atau organisasi.

Rotasi kerja dan motivasi kerja adalah dua faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mulyadi, H., & Rivai, V. (2021). Rotasi kerja didefinisikan sebagai strategi manajemen yang memindahkan pegawai secara terencana dari satu unit kerja ke unit lain agar pegawai memperoleh pengalaman kerja yang beragam serta mengurangi risiko stagnasi. Rotasi kerja, yang melibatkan perubahan tugas dan tanggung jawab, dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai, serta meningkatkan kesadaran dan kepedulian mereka terhadap tujuan organisasi. Motivasi kerja, yang dapat diperoleh melalui pengalaman belajar, penghargaan, dan pengembangan karier, memungkinkan pegawai untuk menentukan tujuan serta sasaran dengan jelas dan memiliki keinginan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam beberapa tahun terakhir, organisasi telah mulai mengalami perubahan struktur dan fungsi yang signifikan, yang memerlukan pegawai untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif. Rotasi kerja dapat membantu pegawai dalam mengembangkan kemampuan adaptasi dan meningkatkan kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan perubahan.

Motivasi kerja bermanfaat untuk memengaruhi hal positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk memiliki tujuan yang valid dan memiliki keinginan untuk mencapai tujuan tersebut. Namun, masih banyak organisasi yang belum memahami sepenuhnya bagaimana rotasi kerja serta motivasi kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini juga bermaksud melakukan analisis terhadap pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui bagaimana sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawainya melalui rotasi kerja dan motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah sebuah keinginan yang muncul dari diri seseorang, seperti terinspirasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan ketulusan, senang hati, serta penuh ketekunan, sehingga memperoleh pekerjaan yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018, hlm. 23). (Thabroni n.d.). Maka untuk menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas pemerintahan ini mengalami masalah seperti adanya pegawai yang memiliki motivasi yang rendah dikarenakan pegawai yang tidak merasa puas dalam pemberian gaji yang sudah diberikan

Motivasi kerja adalah keadaan yang membangkitkan dorongan dan semangat dalam diri seseorang, yang dapat memengaruhi individu tersebut untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya. Tingginya motivasi kerjaseorangkaryawan dalam melaksanakan tugasnyaakan

berdampak positif pada kinerja mereka sendiri Sari Pascariati Kasman (2021:164). Rahmawati (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan karyawan mengenai pekerjaannya yang muncul dari perbandingan antara harapan dan realitas terkait gaji, kondisi kerja, serta hubungan interpersonal. Bagi pegawai sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada di dalam organisasi. Banyak sekali terjadi masalah tentang kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Hal ini menjadi titik rawan yang dapat menyulut permasalahan antarkaryawan dalam suatu organisasi. Sebagai contoh, turunnya motivasi kerja yang memengaruhi produktivitas kerja disebabkan oleh adanya ketidakpuasan.

Loke dalam Luthans (2011:135) menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Hal-hal utama dengan mengingat dimensi-dimensi paling penting yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2009: 135) ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi/gaji, komunikasi antara karyawan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman di lingkungan kerja kefleksibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifik pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, keberartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan langsung, ketidakpuasan kerja (dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, atau kurangnya otonomi) memicu penurunan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang di atas, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara masih menghadapi berbagai persoalan yang kompleks, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal organisasi. Pekerjaan yang bersifat rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan kejenuhan sehingga mengurangi semangat serta motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi ini semakin diperparah dengan penerapan rotasi kerja yang belum optimal, padahal rotasi kerja sesungguhnya memiliki potensi besar dalam meningkatkan keterampilan, memperluas wawasan, serta menumbuhkan kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan tuntutan organisasi. Tidak optimalnya penerapan rotasi kerja tersebut menjadikan pegawai cenderung terjebak dalam pola kerja monoton yang berdampak langsung pada menurunnya produktivitas dan kualitas kerja.

Di sisi lain, motivasi kerja pegawai juga masih berada pada tingkat yang relatif rendah. Faktor-faktor seperti kompensasi yang kurang memadai, minimnya penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, serta keterbatasan kesempatan promosi dan pengembangan karier menyebabkan pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan kinerja secara maksimal. Rendahnya motivasi kerja ini secara nyata berkontribusi terhadap penurunan efektivitas kerja, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Permasalahan mengenai motivasi kerja ini juga tidak dapat dipisahkan dari aspek kepuasan kerja pegawai, sebab kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting yang menentukan sikap, loyalitas, serta keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Kepuasan kerja yang rendah muncul dari ketidakpuasan terhadap berbagai aspek penting, mulai dari besaran gaji yang dianggap belum sesuai dengan beban kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja yang tidak selalu harmonis, hingga keterbatasan otonomi dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada munculnya ketidakpuasan yang meluas, yang jika tidak segera diatasi akan

menurunkan moral, loyalitas, serta tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, jelas terlihat adanya kesenjangan antara harapan organisasi yang menginginkan peningkatan kinerja pegawai dengan kondisi faktual di lapangan yang masih menunjukkan berbagai hambatan struktural maupun psikologis.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul “Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.”

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian eksplanatori banyak digunakan untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sugiyono (2019:17), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan Di Jl. Sisingamangaraja Km, 5,5 No. 14 Marindal, Medan 20147, Harjosari li Medan Amplas Sumatera Utara 20217 Terletak Ditepi Jalan Utama.

Menurut Sugiyono (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang di ambil peneliti adalah seluruh pegawai yang ada Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara pegawai yang berjumlah total 628 orang.

Menurut Sugiyono (2021:127) Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Menurut Sugiyono (2021:175), perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang, bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Selain itu dilakukan observasi dan wawancara singkat untuk memperoleh gambaran kondisi organisasi. Data sekunder diperoleh melalui dokumen organisasi, laporan kepegawaian, buku, jurnal ilmiah, dan berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen kualitas data adalah tahapan wajib dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Tujuannya adalah untuk memastikan

bahwa kuesioner yang disebarkan kepada responden benar-benar layak, akurat, dan dapat dipercaya sebagai alat ukur. Pengujian ini terdiri dari dua komponen utama yang saling melengkapi: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika butir-butir pertanyaan di dalamnya mampu mengungkapkan atau mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data disebut valid, dan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka data disebut tidak valid. Berikut hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja (X₁)

Variabel	Item	R Hitung (Pearson Correlation)	R Tabel	Keterangan
Rotasi kerja (X ₁)	X1.1	0,380	0,212	Valid
	X1.2	0.806	0,212	Valid
	X1.3	0,362	0,212	Valid
	X1.4	0.328	0,212	Valid
	X1.5	0.620	0,212	Valid
	X1.6	0.601	0,212	Valid
	X1.7	0.929	0,212	Valid
	X1.8	0.792	0,212	Valid
	X1.9	0.828	0,212	Valid
	X1.10	0.905	0,212	Valid
	X1.11	0.929	0,212	Valid
	X1.12	0.806	0,212	Valid
	X1.13	0.380	0,212	Valid
	X1.14	0.792	0,212	Valid
	X1.15	0.380	0,212	Valid
	X1.16	0.601	0,212	Valid
	X1.17	0.872	0,212	Valid
	X1.18	0.498	0,212	Valid
	X1.19	0.391	0,212	Valid
	X1.20	0.681	0,212	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	Item	R Hitung (Pearson Correlation)	R Tabel	Keterangan
	X2.1	0.924	0,212	Valid
	X2.2	0.601	0,212	Valid
	X2.3	0.929	0,212	Valid
	X2.4	0.556	0,212	Valid
	X2.5	0.761	0,212	Valid
	X2.6	0.321	0,212	Valid
	X2.7	0.915	0,212	Valid
	X2.8	0.637	0,212	Valid
	X2.9	0.496	0,212	Valid

Variabel	Item	R Hitung (Pearson Correlation)	R Tabel	Keterangan
Motivasi kerja (X2)	X2.10	0.303	0,212	Valid
	X2.11	0.806	0,212	Valid
	X2.12	0.941	0,212	Valid
	X2.13	0.376	0,212	Valid
	X2.14	0.561	0,212	Valid
	X2.15	0.941	0,212	Valid
	X2.16	0.761	0,212	Valid
	X2.17	0.584	0,212	Valid
	X2.18	0.941	0,212	Valid
	X2.19	0.392	0,212	Valid
	X2.20	0.908	0,212	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	R Hitung (Pearson Correlation)	R Tabel	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	Y.1	0.840	0,212	Valid
	Y.2	0.339	0,212	Valid
	Y.3	0.898	0,212	Valid
	Y.4	0.662	0,212	Valid
	Y.5	0.662	0,212	Valid
	Y.6	0.318	0,212	Valid
	Y.7	0.886	0,212	Valid
	Y.8	0.863	0,212	Valid
	Y.9	0.922	0,212	Valid
	Y.10	0.898	0,212	Valid
	Y.11	0.889	0,212	Valid
	Y.12	0.413	0,212	Valid
	Y.13	0.840	0,212	Valid
	Y.14	0.802	0,212	Valid
	Y.15	0.630	0,212	Valid
	Y.16	0.904	0,212	Valid
	Y.17	0.814	0,212	Valid
	Y.18	0.339	0,212	Valid
	Y.19	0.630	0,212	Valid
	Y.20	0.840	0,212	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	Item	R Hitung (Pearson Correlation)	R Tabel	Keterangan
Kepuasan kerja (Z)	Z.1	0.916	0,212	Valid
	Z.2	0.829	0,212	Valid
	Z.3	0.873	0,212	Valid
	Z.4	0.920	0,212	Valid

Variabel	Item	R Hitung (Pearson Correlation)	R Tabel	Keterangan
	Z.5	0.819	0,212	Valid
	Z.6	0.881	0,212	Valid
	Z.7	0.851	0,212	Valid
	Z.8	0.895	0,212	Valid
	Z.9	0.891	0,212	Valid
	Z.10	0.913	0,212	Valid
	Z.11	0.773	0,212	Valid
	Z.12	0.636	0,212	Valid
	Z.13	0.916	0,212	Valid
	Z.14	0.574	0,212	Valid
	Z.15	0.859	0,212	Valid
	Z.16	0.886	0,212	Valid
	Z.17	0.895	0,212	Valid
	Z.18	0.873	0,212	Valid
	Z.19	0.922	0,212	Valid
	Z.20	0.873	0,212	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian terhadap ke-4 variabel penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan instrumen (total 80 item) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,212). Dengan demikian, semua butir kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan VALID dan mampu mengukur aspek laten yang diteliti secara akurat, sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data untuk analisis tahapan selanjutnya.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kestabilan kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel jika instrumen tersebut digunakan berulang kali untuk mengukur gejala yang sama pada waktu yang berbeda, hasilnya tetap sama atau konsisten.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dinyatakan reliabel. Dan jika *Cronbach's Alpha* < 0,60, maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Rotasi Kerja (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.933	20

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_2) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.940	20

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.955	20

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z) Reliability Statistics

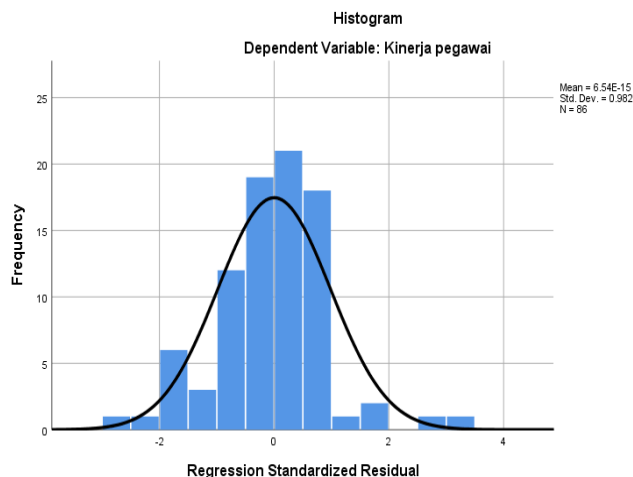
Cronbach's Alpha	N of Items
.980	20

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap keempat variabel penelitian, disimpulkan bahwa **seluruh** instrumen variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh lebih besar dari batas minimal 0,60 ($> 0,60$).

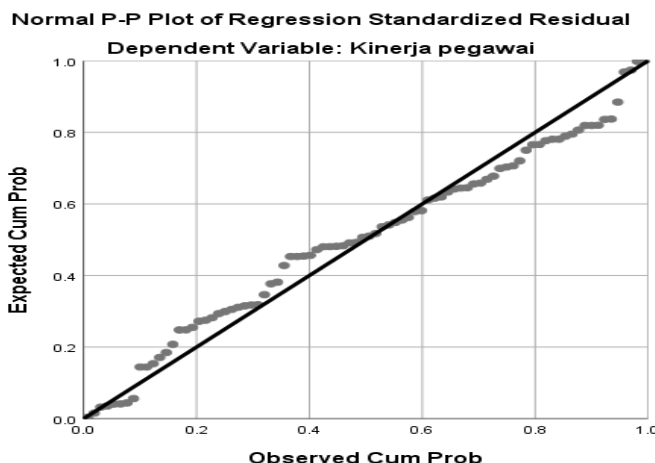
Uji asumsi klasik adalah syarat-syarat statistika yang harus terpenuhi pada model analisis regresi linier berganda berbasis *Ordinary Least Squares* (OLS). Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), yaitu tidak bias, konsisten, dan dapat diandalkan untuk estimasi. Dalam penelitian asumsi klasik, peneliti menggunakan uji normalitas yang terdiri dari histogram, normal P-Plot, dan one-sample Kolmogorov –Smirnov, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual berdistribusi normal.

Gambar 1. Histogram Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Histogram di atas memperlihatkan distribusi residual yang dibandingkan dengan kurva normal. Hasil penelitian menunjukkan pola distribusi yang mendekati bentuk lonceng (bell-shaped curve) serta menyebar simetris di sekitar nilai 0. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 2 Normal P-P Plot. Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan grafik normal P-P plot residual terstandar untuk variabel dependen 'Kinerja Pegawai', titik-titik (residual) terlihat mengikuti garis diagonal (garis normalitas) secara relatif rapat, tidak ada penyimpangan besar dari garis lurus, hanya sedikit variasi wajar di ujung bawah dan ujung atas. Normal P-P Plot menunjukkan sebaran antara nilai probabilitas kumulatif residual yang diobservasi dengan nilai probabilitas kumulatif residual yang diharapkan jika distribusi residual mengikuti distribusi normal. Pada grafik di atas, titik-titik residual cenderung mengikuti garis diagonal (garis 45 derajat). Hal ini mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi secara normal atau mendekati normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi yang digunakan dapat dinyatakan terpenuhi.

Hal Ini Menunjukkan Bahwa Asumsi Normalitas Residual Terpenuhi. Distribusi Residual Mendekati Distribusi Normal. Dengan demikian, asumsi normalitas residual pada kedua model regresi telah terpenuhi, sehingga keandalan hasil estimasi dan uji statistik lanjutan terjamin.

Tabel 9. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54738861
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.037
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 2

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini berarti model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antarvariabel independen (variabel bebas). Pada model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Begitu sebaliknya.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolineritas Persamaan 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-40.493	3.594		-11.268	.000		
	Rotasi kerja	.861	.104	.554	8.301	.000	.141	7.095
	Motivasi kerja	.575	.088	.437	6.546	.000	.141	7.095

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber Olah data Dengan Spps 2025

Berdasarkan tabel 10 di atas, kedua variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ yaitu ($0,141 > 0,10$) dan nilai VIF < 10 yaitu ($7,095 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi Persamaan 1. Asumsi klasik multikolinearitas telah terpenuhi.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolineritas Persamaan 2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.855	2.831		2.775	.007		
	Rotasi kerja	.449	.070	.391	6.462	.000	.077	12.985
	Motivasi kerja	.090	.054	.093	1.683	.096	.093	10.758
	Kepuasan kerja	.383	.054	.518	7.040	.000	.052	19.164

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, terdapat masalah multikolinearitas yang serius, karena syarat model yang bebas multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Dan ketiga variabel pada tabel memiliki nilai *Tolerance* di bawah 0,10 dan nilai *VIF* di atas 10, sehingga disimpulkan terdapat gejala multikolinearitas yang kuat antarvariabel independen dalam model ini.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.515	5.436		4.510
	Rotasi kerja	-.087	.062	-.166	.163
	Motivasi kerja	-.152	.064	-.280	.020

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel rotasi kerja bebas dari heteroskedastisitas ($0,163 > 0,05$). Namun, variabel Motivasi Kerja mengalami gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$).

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.523	5.237		-.482
	Rotasi kerja	-.075	.064	-.161	.243
	Motivasi kerja	.162	.062	.334	.011
	Kepuasan Kerja	-.031	.059	-.070	.600

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel rotasi kerja ($0,243 > 0,05$) dan Kepuasan Kerja ($0,600 > 0,05$) bebas dari heteroskedastisitas. Namun, variabel Motivasi Kerja kembali mengalami gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya di bawah syarat minimal ($0,011 < 0,05$).

Pada kedua persamaan, variabel Motivasi Kerja terindikasi memiliki masalah heteroskedastisitas (tidak homogen), sementara variabel lainnya aman.

Tabel 13. Hasil Uji Analysis Jalur Koefisien Persamaan 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-40.493	3.594		-11.268	.000
Rotasi kerja	.861	.104	.554	8.301	.000
Motivasi kerja	.575	.088	.437	6.546	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Dilihat pada tabel diatas, dimana nilai beta 5104variable rotasi kerja sebesar 0,554 dan 5104variable motivasi kerja 0,437.

Tabel 14. Uji Analisis Jalur Model Summary Persamaan 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.947	3.590

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Rotasi kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Dari hasil perhitungan diatas, maka diperoleh nilai $e_1 = 0,052$. Nilai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam model persamaan regresi sehingga menjadi : $Z = \beta_1 X_1 + \beta_1 X_1 + eZ = 0,554 + 0,437 + 0,052$

Maka diperoleh gambaran diagram analisis jalur persamaan 1 sebagai berikut :

Sub Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji t pada Tabel 13, ditemukan bahwa variabel Rotasi Kerja (X1) memiliki pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar 39,343 yang jauh lebih besar dari t_{tabel} 39,343 > 1,989 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah standar kesalahan Sig. < 0,05.

1. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Rotasi kerja yang dilakukan secara terencana memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pengalaman baru, meningkatkan kompetensi, mengurangi kejenuhan, dan memperluas wawasan pekerjaan. Dengan demikian, pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki peluang pengembangan karier yang lebih baik sehingga tingkat kepuasan kerja meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang memperoleh penghargaan, kesempatan berkembang, dukungan

pimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan intrinsik maupun ekstrinsik mampu meningkatkan semangat dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

3. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perpindahan tugas yang sesuai dengan kompetensi memberikan pengalaman kerja yang lebih luas sehingga meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Selain itu, rotasi kerja mampu mengurangi kejenuhan serta meningkatkan kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, disiplin, tanggung jawab, dan kualitas kerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, peluang promosi, serta sistem penghargaan akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik serta pencapaian target organisasi.

6. Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, rotasi kerja dan motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Pegawai yang merasakan kebijakan rotasi yang adil dan memperoleh motivasi kerja yang memadai akan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, sehingga terdorong untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme penting dalam menjelaskan hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pelaksanaan rotasi kerja yang dilakukan secara terencana, objektif, dan sesuai dengan kompetensi pegawai mampu mengurangi kejenuhan kerja, memperluas pengalaman, meningkatkan kemampuan adaptasi, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensi. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya tingkat kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang memperoleh dukungan dari pimpinan, penghargaan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, serta lingkungan kerja yang kondusif menunjukkan tingkat kepuasan kerja

yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik merupakan faktor penting dalam membangun sikap positif pegawai terhadap organisasi.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kebijakan rotasi yang dilaksanakan berdasarkan kompetensi, kebutuhan organisasi, dan pengembangan karier mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pengalaman kerja yang semakin beragam mendorong peningkatan kualitas pelayanan, produktivitas, kemampuan pemecahan masalah, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula komitmen, disiplin, produktivitas, dan kualitas hasil kerja yang ditunjukkan. Motivasi menjadi faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, memiliki semangat kerja yang baik, serta berupaya memberikan hasil kerja terbaik. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi.

Selain pengaruh langsung tersebut, penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kebijakan rotasi kerja dan motivasi kerja, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Dengan kata lain, semakin baik pelaksanaan rotasi kerja dan semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui penerapan rotasi kerja yang objektif dan penguatan motivasi kerja merupakan strategi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara disarankan untuk terus mengembangkan sistem rotasi kerja yang transparan, berbasis kompetensi, dan mendukung pengembangan karier, serta memperkuat program peningkatan motivasi melalui penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, pembinaan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Implementasi kebijakan tersebut diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme aparatur, kualitas pelayanan publik, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.

- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice* (16th Ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Smartpls 3.0* (Edisi 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd Ed.). Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior* (13th Ed.). Mcgraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2021). *Employee Training And Development* (8th Ed.). Mcgraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th Ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Kencana.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi 6). PT Rajagrafindo Persada.
- Yukl, G. (2020). *Leadership In Organizations* (9th Ed.). Pearson.
- Abdullah, M., & Siregar, R. T. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(2), 115–128.
- Arifin, Z., & Pratama, A. (2023). The Effect Of Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction In The Public Sector. *International Journal Of Professional Business Review*, 8(5), 1–15.
- Haryanto, B., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(3), 201–214.
- Kurniawan, D., & Lestari, S. (2023). Job Rotation, Employee Satisfaction, And Organizational Performance: Evidence From Indonesian Public Organizations. *International Journal Of Social Science And Business*, 7(2), 145–158.
- Putri, N. A., & Ramadhan, F. (2024). The Role Of Job Satisfaction In Mediating Work Motivation And Employee Performance. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(1), 56–69.
- Sari, R., & Hidayat, T. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 10(1), 72–84.
- Safitri, Indah Handayani, Dan Enjang Suherman. "Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemuning Nusa Indah." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital 2.1* (2024): 279-283.
- Widodo, A., & Kurnia, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 20(2), 145–158.
- Yusuf, M., & Rahmawati, N. (2024). Human Resource Management Practices And Employee Performance In Government Institutions. *Journal Of Public Administration Studies*, 9(1), 33–47.

