Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 6(3) 2025:3439-3455

The Influence Of Job Rotation And Job Satisfaction On The Performance Of Bappeda Employees In Karawang Regency

Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Karawang

Akmal Baihaqi[1], Sari Marliani[2], July Yuliawati[3]
Universitas Buana Perjuangan Karawang[1,2,3]
Mn21.akmalbaihaqi@mhs.ubpkarawang.ac.id[1], sari.marliani@ubpkarawang.ac.id[2], july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id[3]

**Coresponding Author*

ABSTRACT
This research aims to analyze the influence of job rotation and job satisfaction on employee performance at the Bappeda of Karawang Regency. The research method used is descriptive and verificative quantitative with a survey approach to 54 employees using the simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, and interviews, then analyzed using multiple linear regression tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) with the help of IBM SPSS 30. The results of the job rotation study have an average value of 200,4 with a scale range of 140.4 – 183.6, categorized as very good, and job satisfaction 198,0 with a scale range of 140.4 – 183.6, categorized as very good, and performance with an average value of 250,2 with a scale range of 140.4 – 183.6, categorized as very good. Then, partially, work rotation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, with significance values of 0.002 and 0.001, respectively. while Simultaneously, both variables also have a significant effect on employee performance ($p < 0.05$; F-calculated = 149.989 > F-table = 3.18). The coefficient of determination (R^2) of 85.5% indicates that the variables of job rotation and job satisfaction can explain employee performance, while the remaining 14.5% is influenced by other factors outside this study. These findings emphasize the importance of strengthening job rotation and job satisfaction to improve employee performance at the Bappeda of Karawang Regency.
Keywords : Job Rotation, Job Satisfaction, Employee Performance, Bappeda, Karawang

ABSTRAK
Fokus penelitian ini melihat bagaimana kepuasan kerja dan rotasi kerja berdampak pada kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan survei kepada 54 pegawai menggunakan metode acak sederhana. Data diperoleh melalui wawancara, kuesioner, dan survey, dan lalu dianalisis dengan uji IBM SPSS 30 tentang melakukan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R2). Hasil penelitian rotasi kerja menunjukkan nilai rata-rata. 200,4 dengan rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori sangat baik, dan kepuasan kerja 198,0 dengan rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori sangat baik, dan kinerja dengan nilai rata-rata 250,2 dengan rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori sangat baik. Lalu secara parsial rotasi pekerjaan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan pegawai, dengan tingkat signifikansi masing-masing 0,002 dan 0,001. sedangkan Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($p < 0,05$; F-hitung = 149.989 > F-tabel = 3,18). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 85.5% menunjukkan bahwa komponen rotasi kinerja dapat diuraikan oleh pekerjaan dan kepuasan kerja. pegawai, sementara 14,5% bagian lain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam studi ini. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan rotasi kerja dan kepuasan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Karawang.
Kata Kunci : Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Bappeda, Karawang

1. Pendahuluan

Karena hampir semua kegiatan operasional suatu organisasi yang dikelola oleh manusia, human resource (SDM) di mana dimaksud ialah karyawan, yang merupakan aset penting yang

Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

harus diperhatikan oleh suatu organisasi. Karyawan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Bagaimana karyawan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya sangat bergantung pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan adalah komoditas yang harus diawasi,diperiksa, dan dinilai dengan tepat. Karyawan memiliki kemampuan untuk menjadi inovatif dan kreatif, yang akan membantu bisnis mendapatkan memperoleh keuntungan dan mencapai target perusahaan. Peran individu yang tepat, seperti pelatihan, kesempatan, dan motivasi, diperlukan agar tujuan perusahaan tercapai. Selain itu, pendidikan yang tepat harus disesuaikan dengan latar belakang untuk mengoptimalkan performance.

Sehubungan sesuai dengan sistem perencanaan pembangunan negara yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, Bappeda Kabupaten Karawang dibentuk untuk menjawab kebutuhan akan perencanaan pembangunan yang terstruktur dan efektif. Lembaga ini ditugaskan untuk membantu Bupati dalam menetapkan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan serta menilai pelaksanaannya.

Salah satu tujuan rotasi kerja adalah untuk mengubah status dan posisi karyawan di perusahaan. Dengan menggunakan pemindahan lateral, rotasi kerja mungkin dapat menghidupkan kembali semangat karyawan dan mengembangkan bakat mereka, yang dapat berdampak pada kinerja setiap karyawan. Pegawai akan menjadi bos jika mereka terus melakukan pekerjaan mereka dalam kurun waktu yang lama tanpa perubahan tugas. Perusahaan atau lembaga dapat memperbaiki sistem manajemen untuk menangani masalah karyawan. Ini termasuk memperbarui rancangan tugas dan menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan.

Faktor kepuasan kerja, selain rotasi kerja, sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Karena tiga alasan kepuasan kerja sangat penting: karyawan yang tidak terpuaskan memiliki kesehatan yang lebih baik, Karyawan yang merasa puas dengan kehidupan mereka di luar pekerjaan mereka lebih sering melewatkan pekerjaan mereka dan lebih mungkin mengundurkan diri, dan karyawan yang merasa puas dengan kehidupan mereka di luar pekerjaan mereka akan lebih produktif.

Kinerja ASN adalah salah satu hal penting dalam manajemen SDM ketika akan mendorong pertumbuhan bisnis. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja ASN yang tinggi karena ini akan mendorong pertumbuhan bisnis. Pegawai dengan kinerja yang tinggi akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi, sedangkan pegawai dengan kinerja yang rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah.

Kinerja karyawan merupakan hal yang unik karena setiap pekerja memiliki kemampuan unik dalam menyelesaikan tugas. Salah satu tujuan rotasi kerja adalah untuk mengubah status dan posisi karyawan di perusahaan. Dengan menggunakan pemindahan lateral, rotasi kerja mungkin dapat menghidupkan kembali semangat karyawan dan mengembangkan bakat mereka, yang dapat berdampak pada kinerja setiap karyawan. Peneliti melakukan penelitian di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Karawang. Institusi ini memainkan peran penting dalam perencanaan dan pengembangan daerah, dengan fokus pada peningkatan pelayanan publik dan sumber daya manusia.

Hasil wawancara dengan pegawai BAPPEDA tentang masalah rotasi kerja dan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa motivasi dan loyalitas pegawai menurun karena kondisi kerja yang tidak memuaskan, beban kerja yang tidak merata, dan kurangnya perencanaan sumber daya manusia. Akibatnya, pegawai tidak menerima pengakuan dan apresiasi dari masalah tersebut.

Tabel 1. Prasurvei Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Jawaban

		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
Kualitas						
1.	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan untuk memastikan tidak ada kesalahan	3	9	4	11	13
Kuantitas						
2.	Jumlah tugas yang sudah diselesaikan sesuai dengan ekspktasi atasan dan rekan kerja	1	3	11	10	15
Kerja Sama						
3.	Saya percaya bahwa kerja sama yang baik meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja tim	3	10	7	10	10
Tanggung Jawab						
4.	Saya memahami bahwa hasil kerja yang sudah dicapai mencerminkan tanggung jawab terhadap pekerjaan		3	12	10	15
Inisiatif						
5.	Saya merasa nyaman bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung dari atasan	5	8	5	8	12

Tabel 1. menunjukkan bahwa mayoritas staf Bappeda Kabupaten Karawang berkinerja baik. Namun, beberapa karyawan tetap bekerja. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa Responden memberikan tanggapan.“Tidak Setuju” lalu “cukup Setuju” tentang keyakinan bahwa mereka harus selalu memeriksa kembali tugas yang telah diberikan. Kondisi ini dapat berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan; efisiensi kerja menjadi masalah utama karena beberapa karyawan belum mampu mencapai tingkat kinerja terbaik mereka saat mengerjakan tugas.

Untuk menggambarkan kondisi rotasi kerja pegawai Bappeda Kabupaten Karawang, Peneliti melakukan survei terlebih dahulu kepada 30 responden.

Hasil survei disajikan dalam Tabel 2. berikut:

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
P**engalaman**						
1.	Lama waktu yang diberikan dalam bekerja membuat saya semakin mahir dalam menjalankan tugas pekerjaan	4	10	4	19	3
Pengetahuan						
2.	Saya memahami dengan jelas tanggung jawab utama dalam pekerjaan yang dikerjakan	2	5	5	17	11
Kebutuhan						

	3. Kekosongan jabatan di tempat kerja sering disebabkan kurangnya perencanaan Sumber Daya Manusia		11	6	13	9
Prestasi Kerja						
	4. Karyawan yang berprestasi mempunyai kualitas serta kuantitas hasil pekerjaan yang baik		14	6	14	6
Tanggung Jawab						
	5. Selalu memastikan bahwa menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.	2	11	10	7	9

Sumber: Olah Data Kuisioner Pra Survei 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Bappeda Kabupaten Karawang memiliki tingkat rotasi kerja yang cukup baik. Namun, responden yang memberikan tanggapan "Tidak Setuju" lalu "Cukup Setuju" mengenai pernyataan tentang jumlah waktu yang diberikan di kantor menunjukkan kekurangan waktu. untuk menggambarkan kondisi kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Karawang, peneliti melakukan survei terlebih dahulu kepada 30 responden

Tabel 3. Pra-Survey Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Karawang

No	Deklarasi	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
Pekerjaan						
	1. Pekerjaan yang dialokasikan	5	10	9	8	8
Gaji						
	2. Gaji yang diterima	8	10	7	9	6
Promosi						
	3. Promosi di Tempat Kerja	4	13	7	10	6
Pengawasan						
	4. Pengawasan Atasan di ruangan	4	9	6	12	9
Rekan Kerja						
	5. Rekan Kerja sekantor	5	10	3	12	11

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Pra Survei 2025

Kepuasan kerja Bappeda Kabupaten Karawang cukup tinggi, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1.3. ada beberapa situasi di mana pekerja tidak memiliki banyak variasi pekerjaan, yang menyebabkan mereka kurang termotivasi untuk bekerja.Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa responden yang menjawab "Tidak Baik" dan "Cukup Baik" untuk pernyataan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan. Kejenuhan, kurangnya produktivitas, dan pekerjaan yang monoton semuanya berdampak pada kinerja karyawan.

Al-Romeedy (2019) dan Senen (2021) menunjukkan bahwa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang didukung memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Dibandingkan dengan studi Bagis et al. (2021), Azhari et al. (2021), Sutopo (2018), dan Adiyasa & Windayanti (2019), ini tidak sama.Untuk mengisi celah ini, penelitian ini akan menyelidiki bagaimana Pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan Bappeda Kabupaten Karawang memengaruhi hubungan antara rotasi kerja dan kinerja mereka.. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk memberikan judul penelitian "Pengaruh Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Karawang."

Tujuan Penelitian

Studi ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana kepuasan kerja, rotasi pekerjaan, dan kinerja karyawan di Kantor Bappeda Kabupaten Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Grand Teori

Manajemen

Menurut james A.F. Stoner dalam buku (Sadikin et.al.,2020) bahwa manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan penggunaan semua sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Middle Teori

Manajemen SDM

Aspek kedisiplinan disiplin ilmu dan seni dalam manajemen SDM berusaha memaksimalkan kontribusi tenaga kerja dengan mengelola hubungan dan fungsi mereka secara efektif dan efisien mencapai tujuan, sesuai dengan Hasibuan (2021:10). Pengelolaan human resource berarti memaksimalkan keterampilan lalu pengetahuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan pertumbuhan karir (Kurniawan & Rizki, 2022).

Applied Teori

Rotasi Kerja

Rotasi pekerjaan adalah pergerakan karyawan dari salah satu posisi ke posisi selain dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan untuk perusahaan. Menurut Untari & Muliadi (2018), Tujuan dari rotasi pekerjaan adalah untuk memberi karyawan pengetahuan dan pengalaman kerja baru. meningkatkan semangat kerja, dan mencegah pegawai merasa bosan dalam bekerja. Dimensi rotasi kerja terdiri dari beberapa hal: pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, prestasi kerja, dan tanggung jawab. Indikator pengalaman adalah lama waktu atau masa kerja, penguasaan pekerjaan dan peralatan. Indikator pengetahuan adalah pemahaman tentang lingkup tugas dan prosedur pelaksanaannya. Indikator kebutuhan adalah kekosongan jabatan, keterampilan kerja. Indikator prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas kerja pegawai, inisiatif, dan tantangan.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020:193), kepuasan dari pekerjaannya didefinisikan sebagai penampilan karyawan yang menyenangkan atau tidak sesuai dengan pekerjaannya. Semangat ini dapat dilihat dari perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan mereka mereka dan segala sesuatu yang terjadi di ruang kerja mereka. Dimensi kepuasan dalam pekerjaan termasuk pekerjaan, gaji, peningkatan, pengawasan, dan hubungan kerja. Indikator pekerjaan adalah variasi pekerjaan, tingkat beban kerja, dan kesesuaian pekerjaan dengan keahlian. Indikator gaji adalah kemampuan dan ketepatan waktu untuk menerima gaji, dan keadilan gaji. Indikator promosi adalah kesesuaian promosi dengan kinerja, dan kesesuaian dengan harapan karyawan. Kemampuan untuk berkomunikasi dan konsistensi dalam pengawasan adalah indikator pengawasan. Selain itu, indikator rekan kerja termasuk kolaborasi tim dan komunikasi yang baik.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2021:14) mengatakan kinerja adalah hasil dalam hal kualitas dan kuantitas yang dibuat oleh seorang pekerja ketika mereka melakukan pekerjaan yang diberikan

kepada mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka. Putri (2020), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan individu atau kelompok yang bekerja untuk waktu tertentu dalam suatu organisasi, yang menunjukkan seberapa baik mereka memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.Penampilan pekerja terdiri dari berbagai aspek, termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Tingkat kesalahan, ketelitian, dan kehandalan adalah indikator kualitas kerja, dan hasil kerja yang dicapai adalah indikator kuantitas kerja. Hasil kerja dan pengambilan keputusan adalah indikator tanggung jawab, sedangkan kerja sama adalah kerja sama. Indikator inisiatif adalah kemandirian.

Paradigma Penelitian

Gambar 2. Paradigma penelitian

Sumber : Olah Data Penulis (2024)

HIPOTESIS

H1 : Rotasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

H2 : Kinerja Pekerja dipengaruhi secara parsial oleh kepuasan kerja mereka.

H3 : Secara bersamaan, rotasi pekerjaan dan kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja mereka.

3. Metode Penelitian

Di dalam penelitian itulah,, metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif diterapkan pada populasi 54 karyawan Kantor Bappeda Kabupaten Karawang. Sebagai kriteria, sampling dari 54 anggota Aparatur Sipil Negara (ASN) diambil menggunakan teknik sampling jenuh dan acak sederhana. Sumber data berasal dari sumber primer dan sekunder, dan data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner. Skala Likert digunakan untuk mengukur jawaban kuesioner, dan software IBM SPSS 30 digunakan untuk menganalisis data untuk validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linear berganda, t parsial, koefisien perhitungan (R2).

4. Hasil dan Pemabahasan

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	*Pearson Correlation* (r-hitung)	r-product momen	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	X1.1	0.544	0,349	Valid
	X1.2	0.514	0,349	Valid
	X1.3	0.497	1,349	Berlaku
	X1.4	0.564	1,349	Berlaku
	X1.5	0.550	0,349	Valid

	X1.6	0.419	1,349	Berlaku
	X1.7	0,378	1,348	Berlaku
	X1.8	0,469	1,348	Berlaku
	X1 9	0,548	1,348	Berlaku
	X1.10	0.471	1,348	Berlaku
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.629	1,348	berlaku
	X2 2	0.705	1,348	berlaku
	X2.3	0.693	1,348	berlaku
	X2 4	0.524	1,348	berlaku
	X2.5	0.627	1,348	berlaku
	X2.6	0.642	1,348	berlaku
	X2.7	0.361	1,348	Berlaku
	X2.8	0.632	1,348	Berlaku
	X2.9	0.772	1,348	Berlaku
	X2.10	0.734	1,348	Berlaku
	X2.11	0.647	1,348	Berlaku
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.602	1,348	Berlaku
	Y.2	0.426	1,348	Berlaku
	Y.3	0.400	1,348	Berlaku
	Y.4	0.504	1,348	Berlaku
	Y.5	0.535	1,348	Berlaku
	Y.6	0.585	1,348	Berlaku
	Y.7	0.592	1,348	Berlaku
	Y.8	0.469	1,348	Berlaku
	Y.9	0.601	1,349	Berlaku
	Y.10	0.492	1,349	Berlaku
	Y.11	0.565	1,349	Berlaku

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Dari tiga variabel yang digunakan untuk peneliti—Perputaran Penghasilan (X1), Kepuasan Kerja (X2) lalu Kualitas Pekerja (Y) , tabel Test validitas terbukti bahwa setiap item pernyataan memenuhi kriteria yang valid untuk semua bagian pernyataan, dan Jumlah r-tabel lebih luas daripada jumlah r-produk momen, tepatnya 0,361

UJI REABILITAS

Tabel 5. Hasil Tes Reliableness Data Penelitian

Tabel Variabel	*Alpha Cronach*	*Standar Alpha Cronbach*	*N of items*	Keterangan
Rotasi Kerja (X_1)	0.660	0.60	10	*Reliable*
Kepuasan Kerja (X2)	0,852	0,60	11	*Reliable*
Kinerja Pegawai (Y)	0,734	0,60	11	*Reliable*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, item pernyataan tersebut dianggap reliabel dengan nilai rotasi kerja 0,660, kepuasan 0,852, dan kinerja pegawai 0,734, masing- masing dengan nilai alpha di atas 0,60.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2022:92) Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian dapat tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Pemberian bobot dalam skala likert memiliki 3 pilihan dari masing-masing variabel dengan bobot 1-5 dari setiap pernyataan sebagai berikut:

Tabel 6. Ukuran Penilaian Dari Setiap Variabel

Kategori Jawaban			Bobot
Rotasi Kerja (X1)	**Kepuasan Kerja (X2)**	**Kinerja (Y)**	
Sangat Setuju	Sangat setuju	Sangat Setuju	5
Setuju	Setuju	Setuju	4
Cukup Setuju	Cukup setuju	Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	Tidak setuju	Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	1

Adapun (Wardhana, 2024) mengemukakan rumus dan perhitungan dalam menentukan rentang skala adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{n\,(m-1)}{m}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

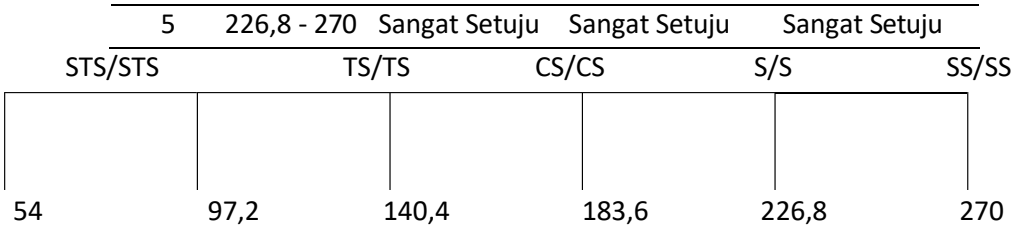
n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Kategori Jawaban (Bobot)

Dalam menganalisis rentang skala, setiap kuesioner memiliki 5 pilihan jawaban dengan bobot terendah 1 sampai dengan bobot tertinggi yaitu 5. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 responden. Berikut adalah hasil perhitungan dengan menentukan rentang skala sekaligus bar scale:

Tabel 7. Rentang Skala

Bobot	Rentang Skala	Kategori Jawaban		
		Rotasi Kerja	**Kepuasan Kerja**	**Kinerja**
1	54 – 97,2	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2	97,2 – 140,4	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	140,4 – 183,6	Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Setuju
4	183,6 – 226,8	Setuju	Setuju	Setuju



Gambar 2. Bar Scale

Analisis Statistik Deskriptif

Distribusi Jawaban Variabel Rotasi Kerja

Variabel Rotasi Kerja (X_1) dalam penelitian ini di ukur melalui 10 item pernyataan yang tercantum dalam kuesioner dan di bagikan kepada 54 pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Karawang. Adapun tanggapan terhadap Rotasi kerja yang di alami oleh setiap pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

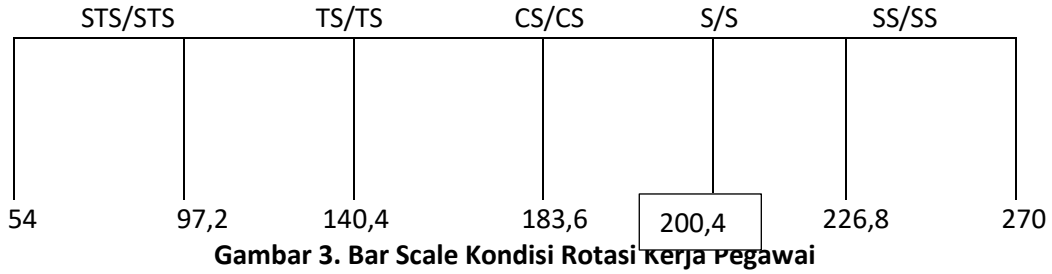
Tabel 8. Distribusi Jawaban Variabel Rotas Kerja (X_1)

No	Pertanyaan	Skor	Keterangan
Pengalaman			
1	Lama waktu yang diberikan dalam bekerja membuat saya semakin mahir dalam menjalankan tugas pekerjaan	212	Sangat Baik
2	Saya mampu menguasai pekerjaan serta peralatan kantor	207	Sangat Baik
Pengetahuan			
3	Saya memahami dengan jelas tanggung jawab utama dalam pekerjaan yang dikerjakan	212	Sangat Baik
4	Pentingnya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam setiap pelaksanaan tugas	186	Sangat Baik
Kebutuhan			
5	Kekosongan jabatan di tempat kerja sering disebabkan kurangnya perencanaan Sumber Daya Manusia	186	Sangat Baik
6	Organisasi memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan keterampilan kerja pegawai	215	Sangat Baik
Prestasi Kerja			
7	Karyawan yang berprestasi mempunyai kualitas serta kuantitas hasil pekerjaan yang baik	189	Sangat Baik
8	Saya bertanggung jawab untuk mencari solusi jika ada masalah yang muncul dalam bidang pekerjaan	195	Sangat Baik
Tanggung Jawab			
9	Saya selalu memastikan semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan	207	Sangat Baik
10	Saya bertanggung jawab terhadap hasil capaian kinerja	195	Sangat Baik

JUMLAH	2.004	
RATA - RATA	200,4	Sangat Baik

Sumber : *Hasil Olah Data, 2025*

Dapat diketahui bahwa rotasi kerja saat ini secara keseluruhan berjumlah 2.004 dengan rata-rata 200,4. Hal tersebut memperlihatkan bahwa rotasi kerja pada rentang skala Sangat Baik. Adapun rotasi kerja setiap pegawai saat ini dapat digambarkan menggunakan bar scale sebagai berikut:



Gambar 3. Bar Scale Kondisi Rotasi Kerja Pegawai

dapat diketahui bahwa rotasi kerja yang di alami setiap pegawai saat ini berada pada rentang skala 140,4 – 183,6 dengan skor rata – rata 200,4 yang dapat di artikan bahwa rotasi kerja Sangat Baik.

Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja (X_2) dalam penelitian ini di ukur melalui 11 item pernyataan yang tercantum dalam kuesioner dan di bagikan kepada 54 pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Karawang. Adapun tanggapan terhadap Kepuasan kerja yang di alami oleh setiap pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

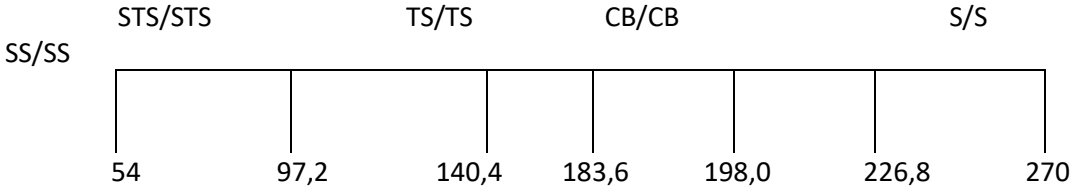
Tabel 9. Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No	Pertanyaan	Skor	Keterangan
Pekerjaan			
1	Variasi dalam pekerjaan membantu meningkatkan motivasi dalam bekerja	183	Sangat Baik
2	Beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan	183	Sangat Baik
3	Kesesuain pekerjaan dengan keahlian memberikan kepuasan dan rasa percaya diri dalam bekerjanya	160	Sangat Baik
Gaji			
4	Ketepatan waktu dan kapasitas gaji yang diterima mendukung kepuasan dalam bekerja	170	Sangat Baik
5	Gaji yang diberikan mencerminkan pengakuan perusahaan terhadap kinerja yang sudah dikerjakan	179	Sangat Baik
Promosi			
6	Kinerja yang dinilai secara adil dan transparan sebagai dasar untuk promosi	169	Sangat Baik
7	Kebijakan promosi di Instansi Pemerintah ini sesuai dengan kebutuhan dan harapan sebagai pegawai	184	Sangat Baik

Pengawasan			
8	Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan efektif dalam mendukung penyelesaian tugas	190	Sangat Baik
9	Atasan menjaga konsistensi dalam memantau hasil kerja tim secara berkala	182	Sangat Baik
Rekan Kerja			
10	Tim memiliki koordinasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan bersama	188	Sangat Baik
11	Komunikasi yang dilakukan oleh rekan kerja menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis	192	Sangat Baik
	JUMLAH	**1.980**	
	RATA - RATA	**198,0**	**Sangat Baik**

Sumber : *Hasil Olah Data, 2025*

Dapat diketahui bahwa Kepuasan kerja yang di alaminya saat ini secara keseluruhan berjumlah 1.980 dengan rata-rata 198,0. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja pada rentang skala Sangat Baik. Adapun kepuasan kerja yang di alami pada saat ini dapat digambarkan menggunakan bar scale sebagai berikut:



Gambar 4. Bar Scale Kondisi Kepuasan Kerja Pegawai

Dapat diketahui bahwa Kepuasan kerja yang di alami berada pada rentang skala 140,4 – 183,6 dengan skor rata – rata 198,0 yang dapat di artikan bahwa kepuasan kerja saat ini Sangat Baik.

Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini di ukur melalui 11 item pernyataan yang tercantum dalam kuesioner dan di bagikan kepada 54 pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Karawang. Adapun tanggapan terhadap kinerja setiap pegawai saat ini dapat dilihat sebagai berikut:

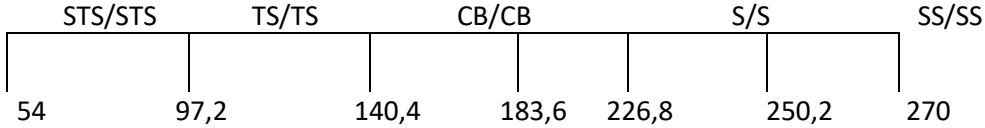
Tabel 10. Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Skor	Keterangan
Kualitas			
1	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan untuk memastikan tidak ada kesalahan	212	Sangat Baik
2	Ketelitian saya membantu mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan	242	Sangat Baik
3	Setiap tugas yang diberikan dan ditangani oleh saya memastikan dapat diselasikan secara konsisten dengan baik	238	Sangat Baik
Kuantitas			

4	Jumlah tugas yang sudah diselesaikan sesuai dengan ekspktasi atasan dan rekan kerja	220	Sangat Baik
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas membantu saya mempertahankan produktivitas kerja	235	Sangat Baik
6	Hasil kerja yang dicapai menunjukkan peningkatan kuantitas dari waktu ke waktu	221	Sangat Baik
Kerja Sama			
7	Saya percaya bahwa kerja sama yang baik meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja tim	215	Sangat Baik
8	Anggota tim saling mendukung dan menghormati rekan kerja untuk menjaga suasana kerja yang kompak	222	Sangat Baik
Tanggung Jawab			
9	Saya memahami bahwa hasil kerja yang sudah dicapai mencerminkan tanggung jawab terhadap pekerjaan	241	Sangat Baik
10	Saya selalu mengambil keputusan dengan mempertimbangkan kepentingan bersama dan tujuan organisasi	234	Sangat Baik
Inisiatif			
11	Saya merasa nyaman bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung dari atasan	222	Sangat Baik
	JUMLAH	**2.502**	
	RATA - RATA	**250,2**	**Sangat Baik**

Sumber : *Hasil Olah Data, 2025*

Dapat diketahui jawaban responden Kinerja karyawan yang di alaminya saat ini secara keseluruhan berjumlah 2.502 dengan rata-rata 250,2. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja Pegawai berada pada rentang skala Sangat Baik. Adapun kinerja pegawai yang di alami pada setiap pegawai saat ini dapat digambarkan menggunakan bar scale sebagai berikut:



Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai yang di alami setiap pegawai saat ini berada pada rentang skala 140,4 – 183,6 dengan skor rata – rata 250,2 bahwa kinerja karyawan pada saat ini dalam rentang Sangat Baik.

Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13334399

Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.069
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov dapat diketahui bahwa nilai unstandardized residual memiliki nilai asymp.ig (2-tailed) sebesar 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga model regresi dalam penelitian ini layak untuk berikutnya dilakukan uji parametik.

Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Rotasi	.515	1.942
Kepuasan	.515	1.942

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber:Olah Data SPSS 2025

Perhitungan VIF menunjukkan 1.942 lebih kecil dari 10.00 dapat disimpulkan tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independent dan model regresi. Hasil perhitungan tolerance menunjukkan masing-masing variabel Rotasi Kerja dan kepuasan kerja memiliki skor 0.515 yang berarti tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih kecil dari 0.100.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.845	1.690		2.275	.027
Rotasi	-.011	.058	-.035	-.185	.854
Kepuasan	-.043	.045	-.181	-.950	.347

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Dihasilkan nilai signifikan dari semua variabel independen > 0.05 yang menunjukan dengan nilai signifikan rotasi kerja 0.854 dan kepuasan kerja 0.347. maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.054	2.630		1.922	.060
	Rotasi	.286	.090	.237	3.182	.002
	Kepuasan	.702	.070	.744	10.000	<,001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Olah Data

Untuk menentukan persamaan regresi berganda pengaruh Rotasi kerja dan kepuasan terhadap Kinerja Karyawan dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

Y = a + b1x1 + b2x2

Y = 5.054 + 0.286 X1 + 0.702 X2

Dimana:

X1 = Rotasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) a (Konstanta) = 5.054 menunjukan bahwa jika nilai X1 dan X2 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar 5.054
2). Koefisien Rotasi Kerja atau X1 (b1) = 0,286 artinya jika ada perubahan rotasi kerja (X1) sebesar 1% maka Y akan meningkat sebesar 0,286 dan variabel lain dianggap tetap.
3) Koefisien Kepuasan kerja atau X2 (b2) = 0,702 artinya jika ada perubahan Kepuasan kerja (X2) sebesar 1% maka Y akan meningkat sebesar 0,702 variabel lain dianggap tetap.

Hasil Uji Signifikan Pengaruh Parsial (UjiT)

Tabel 13. Hasil Uji partial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.054	2.630		1.922	.060
	Rotasi	.286	.090	.237	3.182	.002
	Kepuasan	.702	.070	.744	10.000	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber:Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan mengenai uji hipotesis secara parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a. Variabel Rotasi Kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.02<0.05 dan nilai t-hitung 3.182 > t-tabel 2,006 untuk menghitung t-tabel (df = n - k = 54 – 2 = 52). dengan Ha diterima dan H0 ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan jika terjadi peningkatan pada variabel rotasi agar Kepuasan Kerja yang baik dapat meningkatan Kinerja Karyawan.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.001 < 0.05 dan nilai t-hitung 10.000 > t-tabel 2,006 untuk menghitung t-tabel (df = n - k = 54 – 2 = 52). maka Ha diterima dan H0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 14. Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	1418.789	2	709.394	149.989	,001[b]
	Residual	241.211	51	4.730		
	Total	1660.000	53			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, ROTASI

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Dengan nilai sig. 0.001 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh Fhitung sebesar 149.989 lebih besar dari f-tabel 3,18. dan selanjutnya menentukan Ftabel. Tabel distribusi F dicari pada α = 0,05 dengan derajat bebas (df=n-k-1 yaitu 54 - 2 – 1 = 51), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian variabel Rotasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15. Hasil koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924[a]	.855	.849	2.17477

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, ROTASI

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Menunjukan bahwa R square sebesar 0.855 atau sebesar 85,5% Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel rotasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 85,5%. Selanjutnya, nilai sisa sebesar 14,5%selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

PEMBAHASAN

1. variabel Rotasi Kerja (X1) memperoleh nilai 2.004 dan nilai rata – rata 200,4 yang berada pada rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori sangat baik.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memperoleh nilai 1,980 dan nilai rata – rata 198,0 yang berada pada rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori sangat baik.
3. Variabel Kinerja (Y) memperoleh nilai 2.502 dan nilai rata – rata 250,2 yang berada pada rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori sangat Baik.
4. Rotasi Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 dan t-hitung 3.182 > t-tabel 2.006.
5. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan t-hitung 10,000 > t-tabel 2.006.

6. Rotasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan F-hitung 149.989 > F-tabel 3,18.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil studi yang dilakukan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Karawang menghasilkan kesimpulan berikut:

a. Rotasi kerja pegawai sebesar 2.004 dan nilai rata – rata 200,4 yang berada pada rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori Sangat Baik.
b. Kepuasan kerja pegawai sebesar 1,980 dan nilai rata – rata 198,0 yang berada pada rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori Sangat Baik.
c. Kinerja pegawai sebesar 2.502 dan nilai rata – rata 250,2 yang berada rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori Sangat Baik.
d. rotasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,002< 0,05 dan t-hitung 3,182 > 2.006 ttabel.
e. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan thitung 10.000 > 2.006 ttabel.
f. rotasi kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan Fhitung 149.989 > 3,18 Ftabel.

Implikasi

1. Tingginya waktu yang diberikan menunjukkan bahwa perlunya manajemen waktu yang efektif, perlunya penilaian beban kerja,perlunya alokasi sumber daya yang memadai, perlunya komunikasi yang jelas,serta pengawasan dan dukungan.
2. Kurangnya variasi pekerjaan menunjukkan bahwa perlunya Diversifikasi Tugas, perlunya program Rotasi kerja, perlunya pelatihan dan pengembangan keterampilan, perlunya penetapan tujuan yang variatif, serta adanya evaluasi kinerja yang berbasis proses kemudia pentingnya juga komunikasi yang terbuka dengan rekan kerja se tim nya.
3. Rendahnya Pekerjaan menunjukkan bahwa perlunya pelatihan keterampilan, perlunya sistem umpan balik, adanya prosedur standar, perlunya budaya organisasi yang mendukung, serta adanya pengawasan yang efektif.

Daftar Pustaka

Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . XYZ. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 2(1), 23–30.

Al-Romeedy, B. S. (2019). The role of job rotation in enhancing employee performance in the Egyptian travel agents: the mediating role of organizational behavior. Tourism Review, 74(4), 1003–1020.

Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021a). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dapensi Pt Dapensi Dwikarya Bandung the Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Pt. Forum Ekonomi, 23(2), 187–193.

AULIYA, Farah Nur; Marliani, Sari; Yuliawati, July. The Influence of Training And Career Devolepment On Employee Performance in karawang District. *Journal Of Resource Management, Economics And Business*, 2024, 3.1: 26-37.

APRILIAN, Wiko Ekasurya; Marliani, Sari; Yuliawati, July. Analisis Persediaan Bahan Baku Kedelai Menggunakan Metode EOQ pada Industri Rumahan Keripik Tempe Memey. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 2024, 6.3: 3652-3660.

ADITAMA, Roni Angger, et al. *Pengantar manajemen*. Ae Publishing, 2020

Bagis, F., Kusumo, U. I., & Hidayah, A. (2021). Job Satisfaction As A Mediation Variables On The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitment To Employee Performance. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 5(2). 424-434.

FEBRIANI, Kania Retno; Marliani, Sari; Yuliawati, July. Analisis Perhitungan Pokok Produksi dengan Menggunakan Metode Full Costing. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 2024, 6.2: 2431-2441.

HELEN, Helen; Marliani, Sari; Yuliawati, July. Pengaruh Pendapatan Usaha dan Biaya Operasional terhadap Laba Bersih Periode Triwulan I Tahun 2019-Triwulan I Tahun 2023: Studi Kasus pada PT Indo Pureco Pratama, Tbk. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 2024, 6.3: 1401-1415.

IRAWAN, Tyara Putri. *Analisis Manajemen Properti pada Bangunan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukabumi*. 2022. PhD Thesis. Politeknik Keuangan Negara STAN.

Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 167.

Kartuluz Kaymaz, The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in The Automotive Organization, Vol 1, hlm. 71.

KURNIAWATI, Meyke; Marliani, Sari; Yuliawati, Juli. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Roda Pembangun Nusantara. *Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan (MSEJ)* , 2024, 5.2: 6158-6168.

MARLIANI, Sari. Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 2016, 1.1.

MARLIANI, Sari, et al. The Influence of Talent Management and Retention on Employee Performance at the Dhinda Hijab Store. *Research in Management of Technology and Business*, 2024, 5.2: 260-269.

Sari, I. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Analysis of Job Rotation and Position Promotion on the Performance of National Social Security Agency for Employment Employees. *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting*, *4*(1), 20-34.

SUFIYANTO, Riyan, et al. Pengaruh sosialisasi perpajakan, sanksi Pajak dan Pengetahuan wajib Pajak Terhadap Kepatuhan wajib pajak orang pribadi (Studi Empiris Pada KPP Pratama Boyolali). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 2024, 12.1: 101-110.

YULIAWATI, July. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada universitas buana Perjuangan karawang. *Prosiding konferensi nasional penelitian dan pengabdian universitas buana Perjuangan Karawang*, 2021, 1.1: 930-962.