

Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor  
Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur

**Yossyta Aryanto Puteri**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail : [yossytaaryanto114@gmail.com](mailto:yossytaaryanto114@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di tahun 2020 ini kinerja karyawannya mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak stabil. Dalam hal ini perusahaan menyadari bahwa ketidakstabilan kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur yang berjumlah 79 orang karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 44 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner serta observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

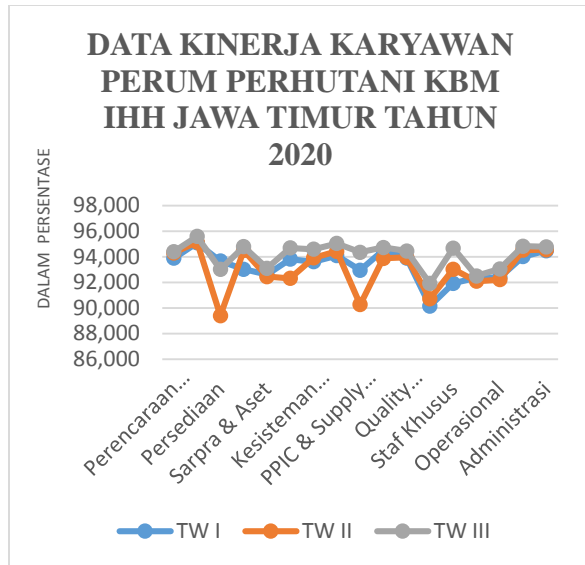
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah rotasi kerja. Menurut Kaymaz (dalam Rahmawati, 2019:3) rotasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karena akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Menurut Sofyandi (2016:167) rotasi kerja ialah pelatihan karyawan yang dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Rotasi pekerjaan semacam ini diharapkan dapat mengurangi kebosanan dalam bekerja, serta dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan kerja. Pada dasarnya karyawan harus sangat puas dalam setiap pekerjaan yang mereka selesaikan. Karena jika karyawan sangat puas dengan pekerjaannya maka semangat kerja juga akan tinggi, dan prestasi kerja mereka akan meningkat. Menurut Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi yang dikelola dengan baik merupakan hasil dari manajemen perilaku yang efektif.

Selain rotasi kerja dan kepuasan kerja perusahaan juga harus memperhatikan motivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi ialah suatu pendorong dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Dengan

memberikan motivasi terhadap karyawannya maka akan memberikan dorongan pada mereka agar para karyawan dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018:7), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawannya juga akan mengalami peningkatan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015:4), menunjukkan hasil yang berbeda yaitu motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang mengelola industri hasil hutan meliputi pengelolaan proses produksi industri non kayu dan industri kayu, serta pelayanan penjualan hasil hutan non kayu di wilayah Perum Perhutani Jawa Timur. Dalam pengelolaan sumber daya manusianya juga menemui kendala baik dalam penerapan sistem rotasi kerja, motivasi kerja maupun kepuasan kerja terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan menjadi perhatian khusus bagi seluruh perusahaan, karena realisasi tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemampuan perusahaan dalam bertahan pada persaingan bisnis saat ini.



**Gambar 1. 1 Data Kinerja Karyawan**

*Sumber: Data Bagian SDM Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur*

Gambar 1.1 diatas menjelaskan data kinerja karyawan Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur yang mengalami kenaikan dan penurun yang tidak stabil pada tahun 2020. Dalam hal ini perusahaan menyadari bahwa ketidakstabilan kinerja karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, tidak mudah untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan pegawai, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, jika memperbaiki dan lebih meningkatkan faktor-faktor tersebut maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan

pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur ?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur ?
4. Adakah pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur ?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran karyawan agar efektif dan efisien serta membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan sosial.

#### **Rotasi Kerja**

Menurut Sofyandi (2016:167) rotasi ialah pelatihan karyawan yang dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya.

#### **Motivasi Kerja**

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:260) motivasi kerja ialah keinginan dari dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam

maupun luar dirinya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan memberikan semangat yang tinggi serta menggunakan segenap kemampuannya dan keterampilannya untuk mencapai kepuasan tertentu.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Badriyah (2015:229) Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seorang karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan suatu pekerjaan berdasarkan penilaian dari masing-masing karyawan.

### **HIPOTESIS**

H1 : Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur.

H3 : Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur.

H4 : Rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Informasi yang hendak diambil dalam penelitian ini yaitu hal-hal yang berkaitan dengan rotasi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja

karyawan. Penelitian ini menggunakan asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:37) penelitian asosiatif kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan jumlah populasi sebanyak 79 orang karyawan di Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur. Cara pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner dan jawabannya menggunakan skala likert lima alternatif jawaban.

#### **Lokasi dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur yang berada di Jl. Margomulyo No.1, Balongsari, Kec. Tandes, Kota Surabaya. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2020 sampai dengan Januari 2021.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur yang berjumlah 79 orang karyawan. Sedangkan sampel pada penelitian dihitung dengan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 44 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam

penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*.

### Metode Analisa Data

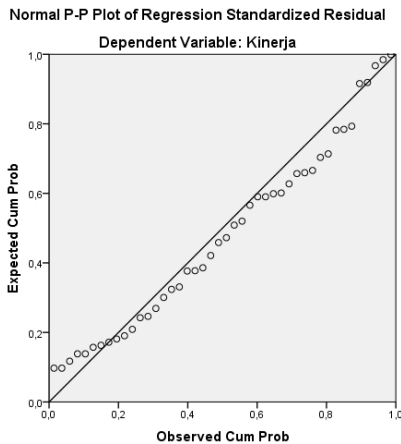
Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan teknik analisis kausalitas. Ada beberapa metode yang akan digunakan yaitu Analisa model regresi linier berganda dan uji statistik. Uji statistik meliputi uji determinasi (uji  $R^2$ ), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t).

### Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Hasil dari penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

*Sumber : data diolah SPSS, 2021*

Pada grafik 4.2 dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji normalitas menunjukkan sebaran data mengikuti garis diagonal yang berarti dalam

model regresi, variabel pengganggu atau residual dinyatakan terdistribusi normal.

##### 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolinieritas**

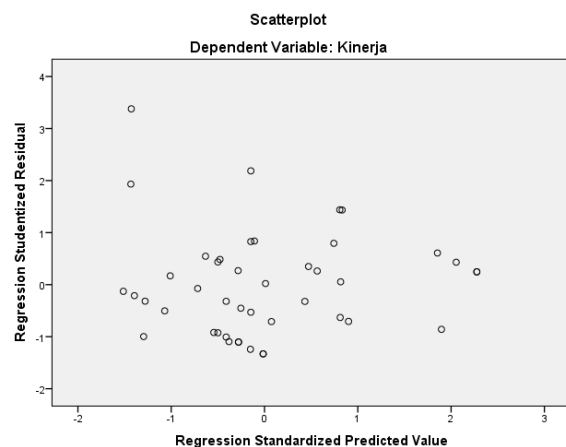
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rotasi Kerja	0,736	1,359
	Motivasi Kerja	0,424	2,357
	Kepuasan Kerja	0,505	1,979

a. Dependent Variabel: Kinerja

*Sumber : data diolah SPSS, 2021*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada pada tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji multikolonieritas menunjukkan nilai *tolerance* lebih  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $<$  dari 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas dalam penelitian ini.

##### 3. Uji Heteroskedasitas



**Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

*Sumber : data diolah SPSS, 2021*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Pada grafik 4.3 dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat dinyatakan tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas dalam penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,475	2,402		3,945	,000
Rotasi	,263	,110	,339	2,386	,022
Motivasi	,157	,152	,194	1,035	,307
Kepuasan	,187	,131	,245	1,431	,160

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Pada tabel 4.2 di atas merupakan hasil persamaan regresi linier berganda antara rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka didapatkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,475 + 0,263X_1 + 0,157X_2 + 0,187X_3 + e$$

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,637 <sup>a</sup>	,406	,361	1,493	1,618

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil dari pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang dihasilkan yaitu sebesar 9,475 dengan nilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya apabila variabel rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sama dengan nol satuan, maka kinerja karyawan ialah sebesar 9,475 atau lebih dari nol satuan.
2. Nilai koefisien rotasi kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,263 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel rotasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,263 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien motivasi kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,157 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,157 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien kepuasan kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,187 dengan nilai positif. Hal ini
5. menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,187 dengan asumsi variabel lain konstan.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Pada tabel 4.3 dapat disimpulkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,406 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel rotasi kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur jika di presentasikan ialah sebesar 36,1 % pengaruh dari variabel rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 63,9 %.

#### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.4 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,790	3	20,263	9,095	,000 <sup>b</sup>
	Residual	89,119	40	2,228		
	Total	149,909	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Rotasi, Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Pada tabel 4.4 dapat disimpulkan hasil dari uji F menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 < dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4.5 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,475	2,402		3,945	,000
	Rotasi	,263	,110	,339	2,386	,022
	Motivasi	,157	,152	,194	1,035	,307
	Kepuasan	,187	,131	,245	1,431	,160

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Pada tabel 4.5 dapat disimpulkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa :

1. Uji parsial antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,022 < dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,307 > dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Uji parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,160 > dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PEMBAHASAN HASIL TEMUAN**

### **PENELITIAN**

#### **Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa untuk variabel rotasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$  maka dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak. Dapat diartikan bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Saryanto (2017) dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,307 > 0,05$  maka dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima. Dapat diartikan bahwa hipotesis 2 ( $H_2$ ) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Daniel Surjosuseno (2015) dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat dugaan yang menyebabkan hipotesis ditolak yaitu karena pada indikator yang berkaitan dengan gaji karyawan, pada periode penelitian ini gaji karyawan kurang memberikan motivasi terhadap para karyawan atau dapat dikatakan tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kemungkinan dapat disebabkan juga karena adanya pengaruh variabel luar terhadap data dalam jumlah yang besar. Tabel uji korelasi determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,406 yakni pengaruh dari variabel rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,6 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 59,4 %. pengaruh dari variabel luar dalam jumlah yang cukup besar ini mungkin menyebabkan hasil data yang diperoleh tidak sesuai dengan data yang dimaksud dalam penelitian. Variabel luar yang dimaksud ialah seperti lingkungan kerja, kemampuan individu, gaji, disiplin kerja, semangat kerja, pengalaman bekerja maupun variabel lainnya.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,160 > 0,05$  maka dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima. Dapat diartikan bahwa hipotesis 3 ( $H_3$ ) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor



Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Rizal Nabawi (2019) dimana hasil penelitiannya mengatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat dugaan yang menyebabkan hipotesis ditolak yaitu karena pada indikator yang berkaitan dengan sistem pemberian gaji. Sebagian besar karyawan menginginkan sistem pengupahan yang adil dan kebijakan promosi yang memenuhi harapan mereka. Sedangkan pada periode penelitian ini karyawan merasa kurang puas dengan sistem pemberian gaji karyawan atau dapat dikatakan tidak sesuai dengan harapan sehingga hasilnya memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kemungkinan dapat disebabkan juga karena adanya pengaruh variabel luar terhadap data dalam jumlah yang besar. Tabel uji korelasi determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,361 yakni pengaruh dari variabel rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 36,1 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 63,9 %. pengaruh dari variabel luar dalam jumlah yang cukup besar ini mungkin menyebabkan hasil data yang diperoleh tidak sesuai dengan data yang dimaksud dalam penelitian. Variabel luar yang dimaksud ialah seperti lingkungan kerja, kemampuan individu, gaji, disiplin kerja, semangat kerja, pengalaman bekerja maupun variabel lainnya.

### **Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak. Dapat diartikan bahwa hipotesis 4 ( $H_4$ ) rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Taufikur Rahman dan Siti Solikhah (2016) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data terkait dengan pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel rotasi kerja berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada

Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur.

2. Pada variabel motivasi kerja berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,307 > 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur.
3. Pada variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,160 > 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur.
4. Pada variabel rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berdasarkan hasil uji F (uji simultan) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur.

## **SARAN**

Saran yang diberikan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan, terlebih lagi karena adanya kekurangan-kekurangan seperti yang telah

disampaikan maka saran dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Saran untuk perusahaan  
Perusahaan hendaknya lebih meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja para karyawannya, agar mereka bisa lebih termotivasi serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.
2. Saran untuk karyawan  
Karyawan mampu berkomunikasi dengan atasan / pimpinan terkait dengan rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang telah diberikan perusahaan, agar dapat tercapainya hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga diharapkan karyawan mampu bekerja sama dengan baik serta dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya  
Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain atau variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, semangat kerja, serta peneliti selanjutnya juga dapat melibatkan lebih banyak

responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif-Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Priansa, Donni J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sofyandi, Herman. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutarman, 2012. *Pengantar Teknologi Informasi*, Jakarta : Bumi Askara.
- Tri Basuki, Agus. (2017). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews)*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodelogi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.
- Asmawiyah, Mukhtar, dan Nurjaya. (2020), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*. Vol. 5, No. 2. 2020.
- Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 54, No. 1, Januari 2018.
- Natalia Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaca. *Agora*. Vol. 7, No. 1, 2019.

- Daniel Surjosuseno. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastic. *Agora*. Vol. 3, No. 2, 2015.
- Saryanto. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang). *Journal of Management*. Vol. 3, No. 3, 2017.
- Taufikur Rahman dan Siti Solikhah. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol. 7, No.2, Desember 2016.
- Yeni Rahmawati. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Semarang. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (Iain) Salatiga.
- Imam Gozali. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol. 3, No. 1, 2017.