



Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang

Muhammad Rafly¹, Suroso², Dwi Epty Hidayaty³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: mn22.muhammadrarly@mhs.ubpkarawang.ac.id, suroso@ubpkarawang.ac.id, dwi.epty@ubpkarawang.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze and test the effects of job rotation and work motivation on employee performance in the Reproductive Health Division of the Karawang Regional General Hospital (RSUD Karawang) as a basis for optimizing human resources within the hospital. The results indicate that both variables have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Simultaneously, a coefficient of determination of 93.6% indicates that the majority of the variation in employee performance can be explained by job rotation and work motivation, while the remaining 6.4% is influenced by other factors outside the scope of this study. This suggests that these two factors play a highly dominant role in enhancing employee performance. Thus, job rotation and work motivation are key factors in improving work productivity, with work motivation being the most dominant factor. These findings imply that management needs to optimize planned job rotation policies and enhance work motivation through a conducive work environment and an effective management system.

Keywords: Job Rotation, Work Motivation, Employee Performance, Karawang Regional General Hospital.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh rotasi kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kesehatan Reproduksi Rumah Sakit Umum Daerah Karawang (RSUD Karawang) sebagai dasar pengoptimalan sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Secara simultan, nilai koefisien determinasi sebesar 93,6% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh rotasi kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, rotasi kerja dan motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja, di mana motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen perlu mengoptimalkan kebijakan rotasi kerja yang terencana serta meningkatkan motivasi kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif dan sistem pengelolaan yang efektif.

Kata kunci: Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, RSUD Karawang.

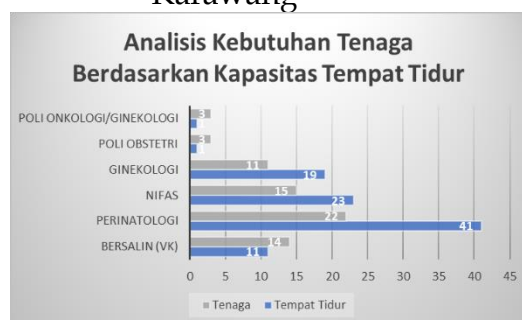
PENDAHULUAN

Di era teknologi, penyebaran informasi berlangsung sangat cepat di masyarakat modern (Hani et al., 2023). Perkembangan digital, khususnya internet, turut memengaruhi berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan, dalam meningkatkan efisiensi pelayanan dan akses informasi (Suroso & Suherman, 2026). Pelayanan kesehatan reproduksi merupakan salah satu komponen terpenting dalam sistem pelayanan kesehatan karena sangat erat kaitannya dengan upaya peningkatan kesehatan ibu dan anak. Hal ini mencakup kehamilan, persalinan, nifas, keluarga berencana, serta penanganan kegawatdaruratan obstetrik yang menuntut tindakan yang tepat, kecepatan pelayanan, dan kualitas pelayanan yang tinggi. Oleh karena itu, keberhasilan pelayanan kesehatan reproduksi sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga kesehatan sebagai garda terdepan di fasilitas kesehatan.

Dalam konteks kesehatan masyarakat, rumah sakit daerah memegang peran strategis sebagai penyedia layanan kesehatan bagi masyarakat umum. Sebagai rumah sakit rujukan di Kabupaten Karawang, adanya penyediaan layanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) melalui Instalasi Kesehatan Reproduksi (Kespro). Instalasi ini menawarkan berbagai layanan kebidanan dan kandungan dengan karakteristik layanan yang kompleks dan berisiko tinggi, serta didukung oleh profesionalisme dan koordinasi yang optimal di antara para tenaga kerja.

Unit Kesehatan Reproduksi di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang menanggapi tingginya permintaan layanan dengan memenuhi peningkatan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan bayi dan anak. Berdasarkan data dari Program Kerja Unit Kesehatan Reproduksi di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang, beberapa indikator digunakan untuk menentukan volume kunjungan pasien dan tingkat keterisian tempat tidur. Situasi ini menunjukkan bahwa staf menghadapi beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu, kinerja yang optimal merupakan faktor paling kritis dalam memastikan kualitas layanan kesehatan reproduksi. Tabel dibawah ini menggambarkan data empiris mengenai Unit Kesehatan Reproduksi Rumah Sakit Umum Daerah Karawang.

Gambar 1. Data Empiris Pelayanan Instalasi Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang



Sumber: Program Kerja Instalasi Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang (2026)

Tabel di atas menjelaskan bahwa RSUD Karawang memiliki kualitas layanan yang tinggi, terutama di Ruang Nifas, di mana tingkat keterisian tempat tidur (BOR)

mencapai 92,31%. Namun, situasi ini tidak didukung oleh fasilitas yang tersedia (tujuh dari sebelas tempat tidur di Ruang Bersalin tidak layak) dan tenaga kesehatan yang bersertifikat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan manajemen rotasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja kerja dalam keterbatasan yang disebutkan di atas.

Selain beban kerja layanan, bukti empiris juga menunjukkan adanya masalah sumber daya manusia. Masih terdapat kekurangan tenaga kesehatan yang memiliki kualifikasi dan sertifikasi yang sesuai, serta kebutuhan akan penyesuaian jumlah staf untuk memenuhi kebutuhan kesehatan reproduksi. Situasi ini menunjukkan bahwa sistem rotasi kerja di Unit Kesehatan Reproduksi Rumah Sakit Umum Daerah Karawang belum beroperasi secara optimal.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada adanya fenomena tingginya beban kerja di RSUD Karawang, yang tercermin dari tingkat keterisian tempat tidur (*Bed Occupancy Rate/BOR*) di Ruang Nifas yang mencapai 92,31%, namun belum didukung oleh fasilitas yang memadai. Selain itu, terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya (*research gap*) terkait pengaruh rotasi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai. Pada variabel rotasi kerja, penelitian Zhafira et al. (2025) dan Munilia (2024) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimahi (2023) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Sementara itu, pada variabel motivasi kerja, Mulyadi dkk. (2024) serta Munilia (2024) melaporkan adanya pengaruh positif dan signifikan, namun Rizki dan Tahwin (2023) justru menemukan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan empiris tersebut menunjukkan bahwa pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja sangat bergantung pada konteks organisasi. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam pada Bidang Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang guna memberikan dasar yang lebih akurat dalam pengoptimalan pengelolaan sumber daya manusia.

Tekanan dari layanan gawat darurat dan beban administrasi berpotensi berdampak negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang tidak stabil dapat berdampak negatif pada kualitas interaksi antara karyawan dan klien, serta lingkungan kerja. Dalam layanan kesehatan reproduksi yang sensitif dan berisiko tinggi, kondisi ini dapat berdampak langsung pada kualitas layanan yang diterima masyarakat umum. Aktivitas kerja berskala besar juga berpotensi mengurangi motivasi; motivasi merupakan komponen kunci dari produktivitas kerja. Temuan ketidak konsistenan dampak rotasi kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan mendorong analisis pengaruh parsial-simultan keduanya terhadap kinerja pegawai di RSUD Karawang. Dengan demikian, penelitian ini menjadi dasar pengoptimalan SDM secara umum. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: 'Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang'.

Mengacu pada permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang, yakni tingginya beban kerja di RSUD Karawang, ketidaksesuaian fasilitas, serta inkonsistensi temuan empiris terdahulu mengenai pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja, maka diperlukan landasan teoritis yang kuat sebagai kerangka

analisis. Oleh karena itu, bagian berikut menyajikan gambaran pustaka yang mencakup konsep rotasi kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai sebagai dasar penyusunan hipotesis penelitian ini.

Rotasi kerja adalah kebijakan perpindahan pegawai antarjabatan secara terencana untuk memperluas pengalaman dan mengurangi kejenuhan. Konsep ini sejalan dengan *Characteristics Job Model* Hackman & Oldham (1976) yang menekankan variasi tugas dalam meningkatkan motivasi intrinsik, serta *Human Capital Theory* (Becker, 1993) yang memandang rotasi sebagai investasi peningkatan kompetensi. Hidayaty (2025) menegaskan fungsi rotasi sebagai strategi pemetaan ulang kompetensi (*competency mapping*). Temuan Zhafira dkk. (2025) menunjukkan rotasi terencana meningkatkan kinerja, sementara studi BPJS Ketenagakerjaan Cimahi (2023) menekankan kesesuaian kompetensi individu. Dimensi rotasi kerja dalam penelitian ini meliputi keberagaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, serta pengembangan kompetensi (Armstrong & Taylor, 2021).

Selain rotasi kerja, faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Bahkan rotasi kerja yang dirancang dengan baik dapat menjadi salah satu pemicu tumbuhnya motivasi intrinsik pegawai, sebagaimana dijelaskan dalam uraian berikut.

Motivasi di tempat kerja merujuk pada faktor-faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas kerja dan produktivitas seseorang. Konsep ini erat kaitannya dengan Teori Determinasi Diri (Deci & Ryan, 2000) dan Teori Penetapan Tujuan (Locke & Latham, 1990; Seijts & Latham, 2021) yang menekankan otonomi, kompetensi, dan kejelasan tujuan. Robbins dan Judge (2022) menegaskan peran motivasi dalam menghadapi tekanan organisasi kesehatan, sedangkan Ryan dan Deci (2023) menyebut motivasi otonom sebagai kunci ketahanan pegawai. Suroso (2025) menambahkan pentingnya dukungan fasilitas dan lingkungan kerja, sementara Mulyadi dkk. (2024) dan Rizki serta Tahwin (2023) menekankan pengaruh motivasi dan sistem penghargaan yang adil. Dimensi motivasi kerja dalam identifikasi ini meliputi motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kejelasan tujuan kerja (*goal clarity*), serta dukungan organisasi dan pengawasan.

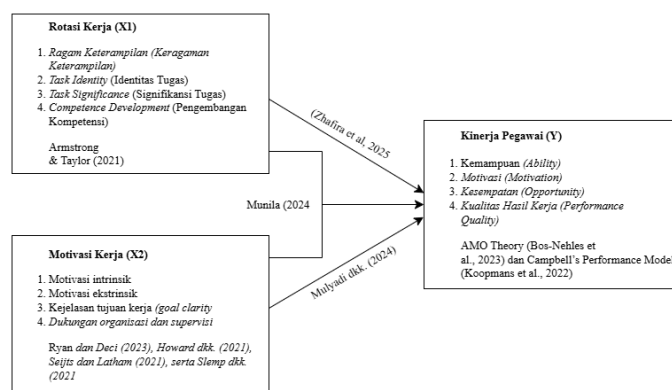
Motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya diarahkan untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen dalam penelitian ini diuraikan lebih lanjut sebagai berikut.

Dari sudut pandang tanggung jawab, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas sesuai penugasan. (Mangkunegara, 2021). Secara teoritis, hal ini dijelaskan melalui *Performance Model Campbell* (1990) yang kemudian diperluas dalam kerangka *AMO Theory* oleh Bos-Nehles et al. (2023). Model ini menjelaskan bahwa kinerja unggul tercapai jika pegawai memiliki kompetensi teknis (*ability*), dorongan target (*motivation*), dan peluang dari lingkungan kerja serta fasilitas (*opportunity*). Penelitian Cafferkey dan Trullen (2022) serta Rahmawati & Hidayat (2023) membuktikan bahwa kombinasi ketiga unsur tersebut berdampak langsung pada kualitas pelayanan rumah sakit. Kinerja dalam penelitian ini diukur melalui dimensi kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), kesempatan (*opportunity*), serta kualitas hasil kerja (*performance quality*) yang mencerminkan ketelitian dan akurasi layanan medis bagi masyarakat.

Berdasarkan kajian teoritis mengenai rotasi kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai yang telah diuraikan di atas, dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antarvariabel sebagai landasan penyusunan hipotesis penelitian ini.

Dari perspektif konseptual, kerangka pemikiran dirancang untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam model sebagai landasan bagi hipotesis (Sugiyono, 2019). Penelitian ini mengkaji pengaruh rotasi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) di Bidang Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang.

Secara umum, rotasi kerja dan motivasi memengaruhi kinerja pegawai (Hidayaty, 2025; Mangkunegara, 2021). Khususnya, rotasi tingkatkan kemampuan/pengalaman/kurangi kejenuhan via tugas terencana, motivasi dorong optimalisasi, dengan dampak positif parsial-simultan seperti paradigma.



Gambar 1. Pradigma Penelitian

Sumber: Dikembangkan oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tujuan penelitian diuraikan, konsep penelitain (pradigmna penelitian) sebagai berikut: (1) Rotasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. (2) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. (3) Rotasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain yang dapat diverifikasi untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh rotasi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) (Retmawanto et.al., 2023). Fokus penelitian ini adalah pada unit kerja Bidang Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang, di mana lokasi tersebut dipilih berdasarkan kompleksitas pekerjaan yang membutuhkan tingkat profesionalisme yang tinggi. Populasi penelitian ini relatif kecil, yaitu sekitar 68 orang. Seluruh populasi dijadikan responden melalui sampling jenuh (sensus), yang menghasilkan data representatif akurat. Dengan demikian, teknik ini optimal untuk penelitian komprehensif. *Google Form* sederhana dengan skala Likert 1-5 digunakan untuk data awal, menunjukkan efektivitas proses pengumpulan data digital. Data sekunder juga digunakan untuk memperkuat

analisis yang lebih mendalam. Analisis data secara sistematis dilakukan menggunakan *IBM SPSS Statistics versi 26*. Untuk memastikan kualitas instrumen yang digunakan (Suherman et.al., 2025), analisis dimulai dengan pengujian instrumen, yang menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk pengujian reliabilitas dan *Pearson Product Moment* untuk pengujian validitas. Setelah validitas instrumen ditetapkan, penelitian dilakukan dengan menggunakan Dari sudut pandang validitas model, asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) dijadikan kriteria utama untuk objektivitas regresi. Secara umum, regresi berganda mengukur dampak matematis variabel. Spesifik pada sampel: Uji *t-test* parsial & *F-test* simultan menentukan signifikansi rotasi pekerjaan (*Job Rotation/JR*) + motivasi kerja (*Work Motivation/WM*) terhadap kinerja (*Performance/P*). *Adjusted R² (AR²)* pada pegawai *Reproductive Health Unit RSUD Karawang (RHU-RSK)* mengukur *explanatory power*. Hasil mendukung model prediktif *Performance Management (PM)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilaksanakan terhadap seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian, instrumen tersebut menunjukkan tingkat ketepatan pengukuran yang sangat baik. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Retnawanto et.al., (2024) dan Try Andreas Putra (2025), validitas ditentukan melalui perbandingan antara nilai korelasi terhitung (*r-hitung*) dengan nilai korelasi tabel.

Analisis yang dilakukan mengungkapkan bahwa semua indikator yang merepresentasikan variabel *X1*, *X2*, dan *Y* memiliki nilai *r-hitung* yang secara konsisten melebihi nilai *r-tabel* sebesar 0,361. Lebih rinci lagi, variabel *X1* dan *Y* yang masing-masing mencakup 24 indikator, serta variabel *X2* dengan 15 indikator, tidak menunjukkan adanya item pernyataan yang bernilai korelasi di bawah ambang batas standar.

Dengan nilai *r-hitung* yang telah memenuhi atau melampaui batas minimum tersebut, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid. Kesimpulan ini menegaskan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten, sehingga data yang diperoleh dianggap representatif serta layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis statistik selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Menurut Melania Sintia Dewi dan Budi Istiyanto (2025) juga Retnawanto et.al., (2024), uji reliabilitas dilakukan dengan menyesuaikan tingkat signifikansi Instrumen reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,5/0,6/0,7. Tingkat ini dipilih berdasarkan kebutuhan penelitian. Berikut ini adalah perhitungan yang menjelaskannya.

Tabel 1. *Reliability Statistic* (Uji reliabilitas)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	0.968	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.954	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.981	0,6	Reliabel

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2026

Berdasarkan hasil dari tabel reliability statistic semua variabel dikatakan reliabel dan item kuisisioner dapat di percaya dan layak untuk diteliti selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Retmawanto dkk, (2024) dan Try Andreas Putra, (2025) Untuk memastikan apakah data dalam suatu kelompok terdistribusi secara teratur, dilakukan uji normalitas. Asymp. Sig. > 0,05 pada uji KS menunjukkan data normal. Dengan demikian, berikut hasil distribusi data secara keseluruhan.

Tabel 2. Pengujian *Kolmogorov-Smirnov* (Uji Normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95762504
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.099
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2026)

Tingkat signifikansi (Sig.) untuk uji *Kolmogorov-Smirnov*/Shapiro-Wilk adalah 0,064, lebih besar dari 0,05. Data berdistribusi normal tanpa menyimpang.

Uji Multikolinearitas

Sebagai penentu modal, pengujian multikolinearitas memastikan tidak adanya korelasi antar variabel (Andreas Putra, 2025). Mengenai nilai toleransi > 0,01 dan VIF < 10, hasil perhitungannya adalah sebagai berikut.

Tabel 3. *Coefficients* (Uji Multikolinearitas)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.219	3.133		-1.347	.183		
TotalX1	.436	.050	.443	8.751	.000	.372	2.686
TotalX2	.973	.085	.579	11.447	.000	.372	2.686

a. Dependent Variable: TotalY

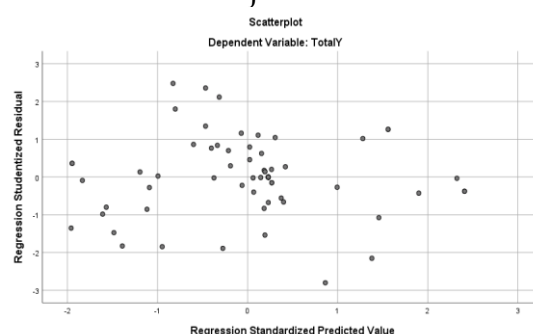
Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2026.

Uji multikolinearitas menghasilkan nilai toleransi 0,372 ($> 0,01$) dan nilai VIF 2,686 (< 10). Model regresi dapat dianggap memenuhi kriteria yang diperlukan karena hasil ini menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Savitri et al., (2021) Untuk memastikan apakah model regresi memenuhi asumsi klasik atau tidak, pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan apakah model tersebut mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Plot sebaran yang dihasilkan adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2026

Berdasarkan analisis heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot, titik-titik yang dimaksud tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tersusun secara acak, dan tidak menunjukkan pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Savitri et al., (2021) dan Try Andreas Putra, (2025) Salah satu teknik untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi, yang digunakan untuk menyelidiki bagaimana faktor independen dan dependen memengaruhi variabel. Berikut ini adalah penyajian hasil pengolahan data menggunakan regresi.

Tabel 5. Pengujian Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.219	3.133		-1.347	.183
	TotalX1	.436	.050	.443	8.751	.000
	TotalX2	.973	.085	.579	11.447	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Diolah oleh penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 5 pada kolom *Unstandardized Coefficients (UC)*, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,219 + 0,436X_1 + 0,973X_2 + e.$$

Interpretasinya adalah:

- 1) Intercept (konstanta): -4,219 Menunjukkan bahwa ketika seluruh variabel independen (X1 dan X2) bernilai 0, maka nilai variabel dependen (Y) adalah -4,219.
- 2) Koefisien X1: 0,436 (positif) Setiap kenaikan 1 satuan pada X1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,436, dengan asumsi X2 tetap.
- 3) Koefisien X2: 0,973 (positif) Setiap kenaikan 1 satuan pada X2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,973, dengan asumsi X1 tetap.

Uji Statistik t (Parsial)

Tabel koefisien mencatat signifikansi 0,000 dan 0,005 ($< 0,05$) serta t-hitung 8,751 dan 11,477 ($> t$ -tabel 1,99547), yang secara langsung menegaskan pengaruh parsial signifikan variabel independen terhadap dependen. Dengan demikian, uji t secara umum efektif menggunakan kriteria tersebut untuk menyimpulkan adanya pengaruh signifikan parsial. Berikut uraian rincinnya.

1. H1: X1 berpengaruh terhadap Y

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung = 8,751 yang lebih besar dari t-tabel = 1,99547 dan nilai signifikansi = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kesimpulan: H1 diterima. Artinya, X1 berpengaruh signifikan terhadap Y.

2. H2: X2 berpengaruh terhadap Y

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung = 11,477 yang lebih besar dari t-tabel = 1,99547 dan nilai signifikansi = 0,005 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kesimpulan: H2 diterima. Artinya, X2 berpengaruh signifikan terhadap Y

Uji Statistik F (simultan)

Perbandingan F-hitung $>$ F-tabel dalam uji F mengonfirmasi signifikansi pengaruh simultan X terhadap Y (Sianipar et al., 2023).

Tabel 6. Anova (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8871.723	2	4435.862	491.961	.000b
Residual	586.086	65	9.017		
Total	9457.809	67			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Diolah oleh penulis, 2026

Berdasarkan hasil analisis F yang tercantum dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ($491,961 > 3,140$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel-variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 tinggi (mendekati 1) menunjukkan kontribusi kuat variabel independen terhadap variasi dependen; sebaliknya, R^2 rendah mengurangi kemampuan eksplanatori. Oleh karena itu, koefisien determinasi efektif mengidentifikasi kualitas model regresi.

Tabel 7. Model Summary (Uji Koefisien Determinasi (R^2))

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.938	.936	3.003

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Diolah oleh penulis, 2026

$R^2 = 0,936$ pada tabel Model Summary menjelaskan 93,6% variasi variabel dependen oleh independen, dengan sisa faktor lain. Dengan demikian, koefisien determinasi efektif mengukur kontribusi model

Pembahasan Verifikatif

Dari perspektif pembahasan verifikatif, rotasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Bukti empiris menunjukkan t-hitung sebesar 8,751 lebih besar dari t-tabel 1,99547, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, koefisien regresi 0,436 yang bersifat positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit rotasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,436 unit. Hasil ini konsisten dengan penelitian Suroso (2025), *Job Characteristics Model*, serta Zhafira et al. (2025) yang juga menemukan hubungan positif antara rotasi kerja dengan kinerja pegawai.

Motivasi kerja (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung 11,447 > 1,99547 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,973 menunjukkan pengaruh yang kuat, sehingga peningkatan motivasi berdampak nyata pada kinerja. Hasil ini mendukung pandangan Hidayaty (2025) mengenai pentingnya dukungan pengawasan dan apresiasi organisasi, serta selaras dengan *Self-Determination Theory* dan temuan Mulyadi dkk. (2024) tentang hubungan motivasi dan prestasi kerja.

Secara simultan rotasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh F-hitung 491,961 > 3,140 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,936 menunjukkan kedua variabel menjelaskan 93,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan 6,4% dipengaruhi faktor lain. Hasil ini menegaskan bahwa pengelolaan rotasi dan motivasi merupakan faktor kunci dalam peningkatan kinerja, sejalan dengan penelitian Munilia (2024).

SIMPULAN

Mengacu pada temuan penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Rotasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Bidang Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang. (2) Motivasi kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dominan terhadap kinerja pegawai (Y). (3) Secara simultan, rotasi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kontribusi keseluruhan sebesar 93,6%. Simpulan di atas memberikan gambaran bahwa rotasi kerja dan motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam membentuk kinerja pegawai. Oleh karena itu, temuan ini mengandung sejumlah implikasi manajerial yang perlu mendapat perhatian, sebagaimana dijelaskan berikut ini. Berdasarkan hasil penelitian, RSUD Karawang disarankan untuk mempertahankan kebijakan rotasi kerja yang terencana karena terbukti memperluas keterampilan pegawai dan mendukung kompetensi pemerataan pada unit kritis seperti Ruang Bersalin dan Ruang Nifas. Selain itu, rumah sakit perlu meningkatkan sarana infrastruktur kerja mengingat tingginya beban pelayanan, terlihat dari BOR Ruang Nifas yang mencapai 92,31 persen, serta masih adanya fasilitas yang kurang layak, agar kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai tetap terjaga. Dukungan motivasi melalui pengawasan dan perhatian organisasi juga perlu diperkuat karena faktor ini memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Saran ini sejalan dengan pandangan Suroso (2025) dan Hidayaty (2025) yang menegaskan bahwa kemiskinan kualitas pelayanan rumah sakit bergantung pada pemeliharaan aspek psikologis dan kompetensi teknis pegawai secara berkelanjutan

DAFTAR RUJUKAN

- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page Publishers.
- Bailey, T. (1993). *Discretionary effort and the organization of work: Employee participation and work redesign as a way to improve performance*. Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Applied Psychology*.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bos-Nehles, A., Bondarouk, T., & Nijenhuis, K. (2023). AMO theory in HRM research: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*.
- BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimahi. (2023). *Laporan kinerja tahunan dan pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja*. Cimahi: BPJS Ketenagakerjaan.
- Cafferkey, K., & Trullen, J. (2022). The AMO model of performance. *Human Resource Management Journal*.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Dewi, M. S., & Istiyanto, B. (2025). Analisis reliabilitas instrumen penelitian manajemen. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hani, A. F., Alika Fatiha, R., Hidayaty, D. E., Pertiwi, S., Sandi, H., et al. (2023). Pengembangan usaha dan kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah Cafe Shan’s Juice Karawang. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 316–321.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayaty, D. E. (2025). Strategi pemetaan kompetensi dan resiliensi pegawai di sektor kesehatan. Karawang: UBP Press.
- Kementerian Kesehatan RI. (2023). Laporan penyelenggaraan layanan kesehatan reproduksi di Indonesia. Jakarta: Kemenkes RI.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting & task performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, M., Munir, A. R., & Syariati, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Munilia. (2024). Pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soedarso Pontianak [Skripsi]. Pontianak: Universitas Tanjungpura.
- Putra, T. A. (2025). Metodologi penelitian dan analisis data kuantitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Putri, A., dkk. (2025). Analisis regresi dalam penelitian organisasi. *Jurnal Riset Ekonomi*.
- Rahmawati, & Hidayat. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kesempatan belajar terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Retmawanto, I., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2681–2696. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5350>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rizki, & Tahwin. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Harlow: Pearson.
- RSUD Karawang. (2024). Laporan tahunan dan program kerja instalasi kesehatan reproduksi. Karawang: RSUD Karawang.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2023). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.
- Savitri, C., dkk. (2021). *Metode penelitian kuantitatif dan analisis statistik*. Karawang: UBP Press.
- Seijts, G. H., & Latham, G. P. (2021). Learning goals: A review and a research agenda. *Organizational Psychology Review*.
- Sianipar, dkk. (2023). *Statistik pendidikan dan manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suroso. (2025). *Manajemen pelayanan publik dan harmonisasi sumber daya manusia*. Karawang: UBP Press.
- Suroso, S., & Suherman, E. (2026). Strategi transformasi budaya digital pada layanan Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- Suherman, E., Suroso, S., & Sumarni, N. (2025). Evaluasi tingkat kepuasan pasien JKN (studi pengguna aplikasi JKN Mobile di Karawang). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1), 179–187. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v6i1.6074>
- Zhafira, A., & Herlina, L. (2025). Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja perawat: Literature review. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 4(1).