



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

Muhammad Rafly¹, Suroso², Dwi Epty Hidayaty³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa Barat, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: mn22.muhammadrafly@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id², dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

Article received: 13 Maret 2026, Review process: 13 April 2026

Article Accepted : 25 April 2026, Article published: 08 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 Karawang Regional General Hospital, both partially and simultaneously. The methodology employed was a verifiable quantitative approach involving the entire population of 68 employees as respondents through a saturated sampling technique (census). Primary data were collected using a 1–5 Likert-scale questionnaire and statistically analyzed using multiple linear regression analysis via IBM SPSS version 26. The results demonstrate that job rotation and work motivation have a positive and significant contribution to employee performance, whether tested individually or collectively. Based on the adjusted R^2 coefficient value of 0.936 (93.6%), it can be identified that the majority of performance variation is strongly influenced by these two variables, while the remaining 6.4% is explained by factors outside the scope of the study. In conclusion, the synergy between dynamic job placement and work motivation serves as the main pillar of productivity, with work motivation being the most dominant element. The implications of this study emphasize the need for the management of Karawang Regional General Hospital to formulate a structured task rotation pattern and strengthen a conducive work ecosystem to maintain the organization's performance stability in a sustainable manner.

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 RSUD Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Metodologi yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif verifikatif dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 68 pegawai sebagai responden melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data primer dikumpulkan melalui instrumen kuesioner skala Likert 1-5 dan diolah secara statistik menggunakan analisis regresi linear berganda melalui perangkat IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian membuktikan bahwa rotasi kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi positif serta signifikan terhadap performa pegawai, baik saat diuji secara mandiri maupun kolektif. Berdasarkan perolehan nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,936 atau 93,6%, dapat diidentifikasi bahwa mayoritas variasi kinerja dipengaruhi secara kuat oleh kedua variabel tersebut, sementara sisa 6,4% lainnya dijelaskan oleh faktor di luar cakupan studi.

Kesimpulannya, sinergi antara penempatan kerja yang dinamis dan dorongan semangat kerja menjadi pilar utama produktivitas, di mana motivasi kerja merupakan elemen paling dominan. Implikasi penelitian ini menekankan perlunya manajemen RSUD Karawang untuk memformulasikan pola rotasi tugas yang terstruktur serta memperkuat ekosistem kerja yang kondusif demi menjaga stabilitas kinerja organisasi secara berkelanjutan.

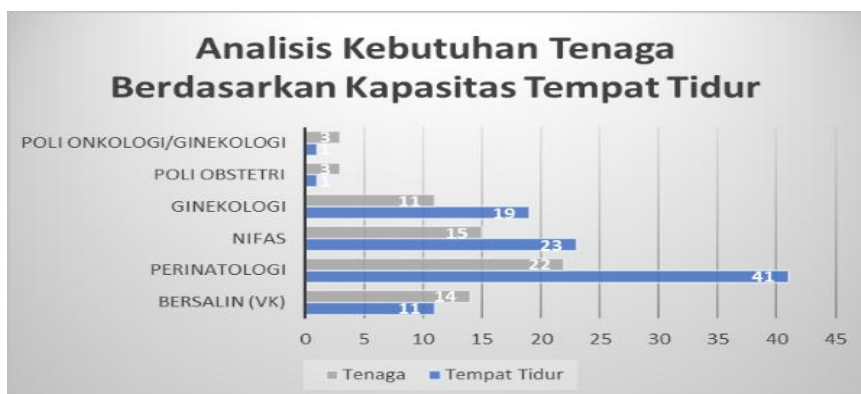
Kata kunci: Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, RSUD Karawang.

PENDAHULUAN

Di era teknologi, penyebaran informasi berlangsung sangat cepat di masyarakat modern (Hani dkk., 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 RSUD Karawang menanggapi tingginya permintaan layanan dengan memenuhi peningkatan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan ibu dan anak. 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 berdasarkan data dari Program Kerja Instalasi Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang, tingkat keterisian tempat tidur (*Bed Occupancy Rate/BOR*) di Ruang Nifas mencapai 92,31%. Akan tetapi, kondisi tersebut tidak didukung oleh fasilitas yang memadai, mengingat 7 dari 11 tempat tidur di Ruang Bersalin dinyatakan tidak layak pakai dan masih terdapat kekurangan tenaga kesehatan yang memiliki kualifikasi serta sertifikasi yang sesuai. Dengan demikian, situasi ini menunjukkan bahwa pegawai menghadapi beban kerja yang sangat tinggi, sehingga kinerja yang optimal menjadi faktor paling kritis dalam memastikan kualitas layanan kesehatan reproduksi.

Kondisi tersebut secara langsung berdampak pada kinerja pegawai di Bidang Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang. Tingginya beban pelayanan yang tidak sebanding dengan ketersediaan fasilitas yang memadai menyebabkan pegawai harus bekerja di bawah tekanan yang cukup besar, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Selain itu, masih adanya kekurangan tenaga kesehatan yang bersertifikat mengakibatkan distribusi tugas yang tidak merata antarunit, sehingga sebagian pegawai menanggung beban kerja yang melebihi kapasitas normalnya. Kondisi ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai dalam mempertahankan standar pelayanan yang optimal, khususnya pada unit-unit dengan tingkat kunjungan tinggi seperti Ruang Bersalin dan Ruang Nifas. Situasi demikian mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Bidang Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen, terutama dalam hal pengelolaan rotasi kerja dan peningkatan motivasi kerja sebagai faktor kunci yang dapat mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Di samping persoalan praktis di lapangan, dorongan melakukan penelitian ini juga didasarkan pada adanya perbedaan temuan (*research gap*) dari studi-studi terdahulu. Mengenai variabel rotasi kerja, Zhafira dkk. (2025) serta Munilia (2024) mengonfirmasi adanya dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil tersebut kontras dengan temuan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimahi (2023) yang menunjukkan bahwa rotasi tidak memberikan pengaruh yang berarti.

Ketidakkonsistenan serupa juga muncul pada faktor motivasi kerja. Meskipun Mulyadi dkk. (2024) dan Munilia (2024) melaporkan adanya pengaruh positif dan signifikan, Rizki dan Tahwin (2023) justru mendapati bahwa motivasi berkontribusi negatif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan data empiris ini mempertegas bahwa dampak dari rotasi maupun motivasi sangat bergantung pada lingkungan internal setiap organisasi. Hal inilah yang mendasari urgensi analisis lebih mendalam di Bidang Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang, guna mendapatkan landasan yang lebih akurat dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia. Berangkat dari 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.

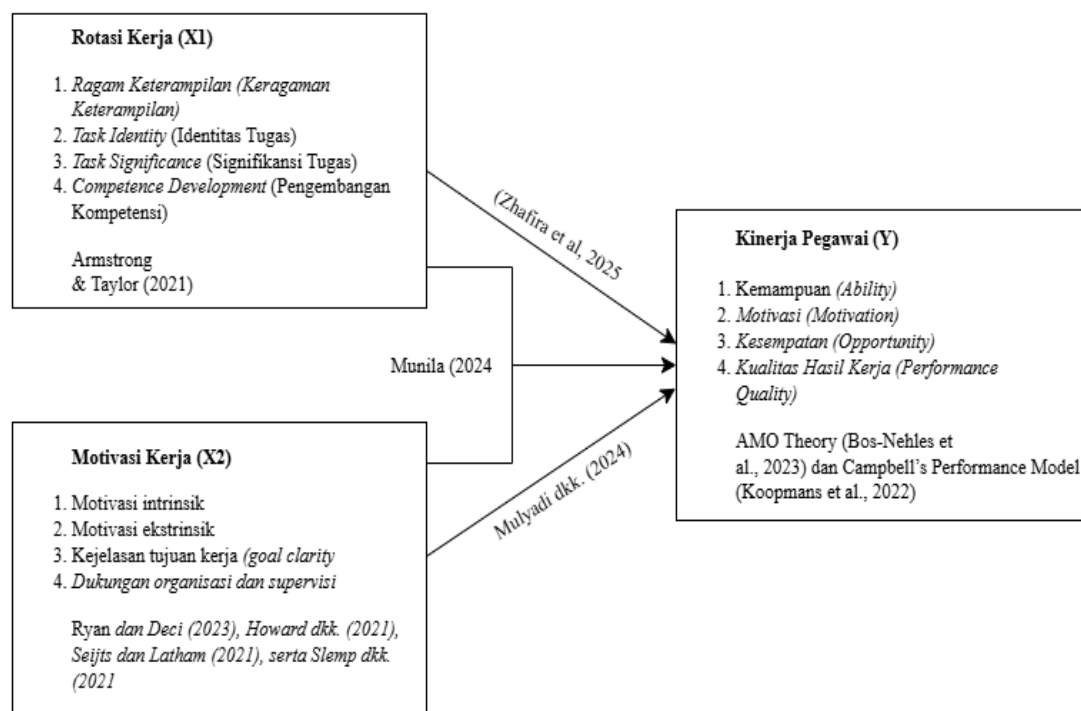
Dari sudut pandang tanggung jawab, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas sesuai penugasan. (Mangkunegara, 2021). Secara teoritis, hal ini dijelaskan melalui *Performance Model Campbell* (1990) yang kemudian diperluas dalam kerangka *AMO Theory* oleh Bos-Nehles 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 meningkatkan kemampuan/pengalaman/kurangi kejenuhan via tugas terencana, motivasi mendorong optimalisasi, dengan dampak positif parsial-simultan seperti paradigma.



Gambar 1. Pradigma Penelitian

Sumber: Dikembangkan oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tujuan penelitian diuraikan, konsep penelitian (pradigma 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 dkk. 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 Retmawanto dkk. (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 dkk. (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 *Kolmogorov-Smirnov* 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)

Data dinyatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi sebesar 0,064 lebih dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Sebagai penentu modal, pengujian multikolinearitas memastikan tidak adanya korelasi antar variabel (Andreas Putra, 2025). Mengenai nilai toleransi $> 0,1$ dan VIF < 10 , hasil perhitungannya adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Coefficients (Uji Multikolinearitas)

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

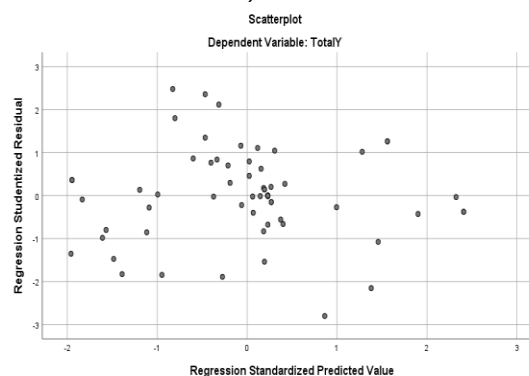
Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2026.

Model dinyatakan bebas dari gangguan multikolinearitas karena nilai VIF (2,686) lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance (0,372) lebih besar dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Savitri dkk. (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 Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2026

Model tidak mengalami heteroskedastisitas karena sebaran titik pada grafik *scatterplot* bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Savitri dkk. (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		Coefficients ^a				
		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

Ditinjau dari sisi analisis verifikatif, terlihat bahwa kebijakan rotasi kerja (X1) memiliki peran nyata dalam mendongkrak kinerja pegawai (Y). Hal ini didukung oleh bukti empiris berupa perolehan t-hitung sebesar 8,751 yang secara meyakinkan melampaui ambang batas t-tabel 1,99547, dengan angka signifikansi 0,000 yang jauh di bawah standar 0,05. Secara fungsional, koefisien regresi positif

sebesar 0,436 memberikan gambaran bahwa setiap satu satuan optimalisasi dalam skema rotasi kerja diprediksi akan meningkatkan performa pegawai sebesar 0,436 unit. Temuan ini tidak hanya sekadar deretan angka statistik, namun juga selaras dengan landasan teoretis dari Job Characteristics Model serta penelitian terdahulu oleh Suroso (2025) dan Zhafira dkk. (2025). Hasil yang konsisten ini mempertegas argumen bahwa penyegaran tugas melalui rotasi mampu meminimalisir kejenuhan kerja, sehingga pada akhirnya memperkuat efektivitas personel dalam menjalankan tanggung jawab organisasi.

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.

Jika kita melihat gambaran besarnya secara kolektif, ditemukan bahwa rotasi kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui nilai F_{hitung} yang mencapai 491,961 angka yang sangat besar dibandingkan F_{tabel} 3,140 dengan tingkat signifikansi yang sempurna di angka 0,000 (di bawah 0,05). Kekuatan pengaruh gabungan ini semakin dipertegas oleh nilai Adjusted R² sebesar 0,936. Angka ini memberikan gambaran nyata bahwa sinergi antara penempatan kerja yang tepat dan dorongan motivasi mampu menjelaskan hingga 93,6% dinamika kinerja pegawai. Sementara itu, porsi kecil sisanya, yakni sekitar 6,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa strategi pengelolaan rotasi dan penguatan motivasi merupakan kunci utama dalam mendongkrak performa di lingkungan kerja, selaras dengan apa yang telah ditemukan oleh Munilia (2024).

SIMPULAN

Upaya perluasan kompetensi dan pemerataan beban kerja melalui skema rotasi yang terencana terbukti efektif dalam memperkuat kapabilitas staf, terutama pada unit-unit krusial seperti Ruang Bersalin dan Ruang Nifas, dapat disimpulkan bahwa: (1) Secara empiris, hal ini menegaskan bahwa rotasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Bidang Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang. (2) Selain rotasi, motivasi kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), di Bidang Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang. (3) Secara simultan rotasi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), di Bidang Kesehatan Reproduksi RSUD Karawang. 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 ini, penulis menyampaikan beberapa saran praktis bagi pihak-pihak terkait. Pertama, manajemen RSUD Karawang sebaiknya mempertahankan dan menyempurnakan program rotasi kerja yang telah berjalan dengan menyusun jadwal rotasi yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan kompetensi. Rotasi tidak hanya perlu dilakukan secara berkala, tetapi juga harus mempertimbangkan kesiapan dan kapasitas individu pegawai agar perpindahan tugas tidak justru menurunkan produktivitas. Pemetaan kompetensi pegawai sebelum pelaksanaan rotasi akan sangat membantu dalam memastikan bahwa setiap unit, terutama Ruang Bersalin dan Ruang Nifas yang memiliki tingkat keterisian tempat tidur (*Bed Occupancy Rate/BOR*) hingga 92,31 persen, selalu didukung oleh tenaga yang kompeten dan siap bertugas. Kedua, mengingat motivasi kerja terbukti sebagai faktor paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap aspek psikologis dan kesejahteraan pegawai. Hal ini dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas pengawasan yang bersifat suportif dan apresiatif, bukan sekedar pengawasan administratif. Selain itu, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, baik dalam bentuk insentif maupun pengakuan formal, perlu dijadikan kebijakan yang konsisten dan berkesinambungan agar pegawai merasa dihargai dan selalu termotivasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Selain itu pihak rumah sakit perlu segera melakukan perbaikan dan peningkatan fasilitas fisik di unit-unit pelayanan kesehatan reproduksi. Kondisi fasilitas yang kurang memadai tidak hanya berpotensi menurunkan semangat kerja pegawai, tetapi juga dapat menghambat kualitas pelayanan yang diterima pasien. Oleh karena itu, investasi dalam perbaikan lingkungan kerja, seperti penyediaan peralatan medis yang memadai, ruang kerja yang bersih dan ergonomis, serta sistem pendukung operasional yang andal, merupakan wujud nyata komitmen organisasi terhadap kenyamanan pegawai dan peningkatan pelayanan bersama secara menyeluruh. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan kajian pada topik ini, disarankan untuk memperluas cakupan variabel penelitian dengan memasukkan faktor-faktor lain yang diperkirakan juga berkontribusi terhadap 6,4% variasi kinerja yang belum mampu dijelaskan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja. Selain itu, penelitian lanjutan dengan menggunakan pendekatan kualitatif juga dapat dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika rotasi kerja dan motivasi kerja dalam pelayanan lingkungan kesehatan reproduksi.

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).