

Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan *Human Relationship* Terhadap Kinerja
(Studi Pada Pegawai Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen)

**PENGARUH ROTASI KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, DAN
HUMAN RELATIONSHIP TERHADAP KINERJA
(Studi Pada Pegawai Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen)**

M. Masngudin

Manajemen S1 Universitas Putra Bangsa

Email : tuyingfrogstone@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik, dan *Human Relationship* terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu mengambil seluruh populasi yang berjumlah 41 responden yang ada di bagian Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi intrinsik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan *human relationship* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rotasi kerja, motivasi intrinsik dan *human relationship* berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Instalasi farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen

Kata Kunci: Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik, dan *Human Relationship* dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of work rotation, intrinsic motivation, and human relationship on employee performance at the pharmacy installation of RSUD Dr. Sudirman Kebumen. The sampling technique used is a saturated sample, which is taking the entire population of 41 respondents in the Pharmacy Installation section of RSUD Dr. Sudirman Kebumen. The analytical tools used are validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination. Based on the results of the analysis conducted using SPSS, it shows that job rotation has an effect and is significant on employee performance, intrinsic motivation has an effect and is significant on employee performance, and human relationships have a significant and significant effect on employee performance. Job rotation, intrinsic motivation and human relationships have a simultaneous and significant effect on employee performance at the pharmacy installation of RSUD Dr. Sudirman Kebumen.

Keywords: Job Rotation, Intrinsic Motivation, and Human Relationship and Employee Performance

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kemenkes, 2016). Rumah sakit adalah salah satu instansi atau organisasi yang berperan menyiapkan sumber daya manusia yang tinggi. Salah satu yang di kembangkan dalam dunia kesehatan adalah Rumah Sakit Umum Daerah. Salah satu bagian yang ada di rumah sakit adalah Instalasi Farmasi Rumah Sakit.

Instalasi Farmasi Rumah Sakit dapat diartikan sebagai suatu unit di rumah sakit yang merupakan tempat pelaksanaan semua kegiatan pekerjaan kefarmasian yang ditujukan untuk keperluan rumah sakit dan pasien. Instalasi Farmasi Rumah Sakit merupakan organisasi

pelayanan di rumah sakit yang memberikan pelayanan produk yaitu sediaan farmasi, perbekalan kesehatan dan gas medis habis pakai serta pelayanan jasa yaitu farmasi klinik (PIO, konseling, MESO, monitoring terapi obat ,reaksi merugikan obat) bagi pasien atau keluarga pasien (Kemenkes, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau instansi adalah kinerja. Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai yang ada di bagian Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen menunjukkan kinerja yang bagus. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh Kepala Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman yang mengatakan

Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan *Human Relationship* Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen)

bahwa kinerja para pegawai atau karyawan yang ada di bagian IFRS sudah baik, hal ini ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang dilakukan oleh pegawainya yang biasa masuk lebih awal yaitu pukul 07:00 pagi dari jam kerja yang diterapkan yaitu pukul 07:30 pagi oleh instansi. Selain itu, adanya jadwal pemegangan kunci yang dilakukan secara bergantian oleh pegawai hal ini bertujuan agar pegawai yang ada di bagian IFRS memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya. Selanjutnya, di setiap bagian yang ada di RSUD Dr Soedirman salah satunya di bagian Instalasi Farmasi Rumah Sakit disediakan kotak saran yang disediakan untuk para pasien supaya dapat mengetahui apa saja keluhan atau apa saja yang menjadi kendala di bagian tersebut agar segera dievaluasi kembali.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen selain tingkat kehadiran dan jadwal pemegang kunci, di bagian Instalasi Farmasi juga menerapkan adanya piket jum'at. Piket juma'at ini dilakukan setiap hari jum'at, dimana pegawai yang ditugaskan untuk piket di hari tersebut diwajibkan untuk berjaga agar tidak terjadi kekosongan pegawai di bagian tertentu ketika pasien membutuhkan sesuatu. Selanjutnya untuk kerjasama tim di bagian Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman sangat baik. Selain itu, untuk pelayanan obat yang diberikan pasien biasanya pegawai di minta batas waktu maksimal yaitu untuk racikan obat selama 30 menit, sedangkan untuk obat biasa selama 15 sampai 30 menit untuk waktu tungguanya. Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai memiliki kemampuan yang baik, pelayanan yang ramah, kesediaan untuk bekerja secara profesional, adanya imbalan/bonus yang layak, dan adanya harapan masa depan di dalam pekerjaannya. (Prawirosentono, 2009).

Menurut Sutrisna, dkk (2018) faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah rotasi kerja. Rotasi adalah perpindahan karyawan akan tetapi lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan dan dominan berbeda supaya karyawan terhindar dari kejenuhan. Tujuannya untuk meningkatkan kualitas kompetensi pegawai, meningkatkan ilmu pengetahuan serta pengalaman kerja, kualitas proses pekerjaan dan produktifitas serta efisiensi organisasi. Rotasi kerja mampu mengurangi kejenuhan dan meningkatkan motivasi melalui berbagai kegiatan karyawan, tentu hal itu dapat mempunyai manfaat tidak langsung untuk perusahaan, sebab para pegawai dengan rentang ketrampilan yang lebih lebar memberi manajemen lebih banyak fleksibilitas dalam menjadwalkan kerja, beradaptasi dengan perubahan, serta mengisi kekosongan struktural.

Berdasarkan hasil wawancara di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen dengan salah satu pegawai. Di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman, rotasi kerja yang ada di bagian tersebut sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya pergantian pegawai, yaitu dilakukannya rotasi kerja setiap setahun sekali dibuktikannya di bagian instalasi farmasi tersebut biasanya pegawai yang usianya lebih tua ditempatkan dibagian yang ringan dalam pekerjaannya, selain itu di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman ada salah satu

pegawai yang memiliki kinerja yang lambat akan digantikan dengan pegawai yang memiliki kinerja yang cekatan sebagai contohnya yaitu dibagian Apoteker. Apabila terjadi permasalahan yang melibatkan kinerjanya kurang maksimal maka disaat itu juga akan dilakukan rotasi kerja untuk memaksimalkan kinerja pegawai khususnya di bagian Instalasi Farmasi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutrisna, dkk (2018), mengatakan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh dan signifikasi terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mengalami rotasi dalam pekerjaannya cenderung tidak mudah merasa bosan dan terhindar dari rasa kejenuhan. Selain itu, karyawan yang dirotasi akan memiliki pengetahuan ataupun pengalaman dari pekerjaan barunya.

Menurut Sunarwo (2014) faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik timbul didalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas kemauan sendiri. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya dengan baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pegawai yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal. (Nawawi, 2001)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen yang berkaitan dengan motivasi instrinsik sudah baik, hal ini dibuktikan dengan adanya timbal balik yang diberikan instansi kepada pegawainya. Sebagai contoh tugas yang diberikannya tempat kerja yang nyaman agar pegawai bisa bekerja dengan tepat, pelayanan yang ramah selalu diberikan oleh pegawai farmasi ke pasien karena tanggung jawab dalam pekerjaan tersebut. Selain itu biasanya pegawai di wajibkan mengikuti pendidikan/workshop dari PT Kimia Farma yang dilakukan oleh bagian Instalasi Farmasi RSUD Dr Soedirman Kebumen yang bertujuan untuk melatih kemampuan dan menambah pengalaman pegawai guna untuk meningkatkan kinerjanya yang lebih baik.

Menurut penelitian dari Sunarwo (2014) mengatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh dan signifiikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dengan cara memotivasi dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Serta mamacu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan agar termotivasi menghasilkan kinerja yang baik dan menghasilkan insentif yang lebih.

Menurut Susanti, dkk (2014) faktor yang mempengaruhi kinerja yang terakhir adalah *human relationship*. Dengan adanya hubungan atau interaksi yang baik yang dilakukan oleh pimpinan dengan bawahan, atau pegawai yang satu dengan pegawai yang lain akan memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang baik untuk organisasi atau instansinya. Pegawai yang memiliki hubungan baik dengan atasan atau sesama rekan kerjanya, ketika mendapatkan permasalahan di tempat

Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan *Human Relationship* Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen)

kerja secara tidak langsung pegawai akan segera memberitahukannya kepada atasan ataupun rekannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di instalasi farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen Hubungan antar manusia (*human relation*) sangat bagus. Hal ini dibuktikan dengan komunikasi antara pimpinan dengan pegawai yang baik, sebagai contoh jika terjadi masalah di dalam tempat kerja, pegawai langsung memberitahukan kepada pimpinannya. Adanya *briefing* yang dilakukan setiap hari senin, *briefing* ini dilakukan kepada pimpinan dengan bawahannya yang membahas kendala yang ada RSUD Dr. Soedirman khususnya pegawai yang ada di bagian Instalasi Farmasi.

Menurut penelitian dari Susanti, dkk (2014) mengatakan bahwa *human relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawainya atau sesama rekan kerja, maka hubungan antar manusia dalam organisasi tersebut juga akan baik. Hal ini akan menimbulkan kinerja pegawai disuatu organisasi pun meningkat.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di Instalasi Farmasi Dr Soedirman Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Instalasi Farmasi Dr Soedirman Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh *human relationship* terhadap kinerja pegawai di Instalasi Farmasi Dr Soedirman Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh rotasi kerja, motivasi intrinsik, *human relationship* secara simultan terhadap kinerja pegawai di Instalasi Farmasi Dr Soedirman Kebumen.

KAJIAN TEORI

a. Kinerja

Sedarmayanti (2007) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Penilaian kinerja dalam penelitian ini di batasi oleh Robbins (2006) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

b. Rotasi Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011) Rotasi kerja adalah proses pemindahan seseorang dari pekerjaan satu ke pekerjaan yang lainnya. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur rotasi kerja menurut Gauzali Saydam (2006) sebagai berikut :

- 1) Kejenuhan karyawan
- 2) Kemampuan karyawan
- 3) Lingkungan pekerjaan

c. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri karyawan sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan. (Nawawi, 2000)

Indikator dari variabel motivasi intrinsik menurut Herzberg dalam Ardana, dkk (2012) antara lain :

- 1) Tanggung jawab
- 2) Prestasi
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Penghargaan
- 5) Kesempatan berkembang

d. *Human Relationship*

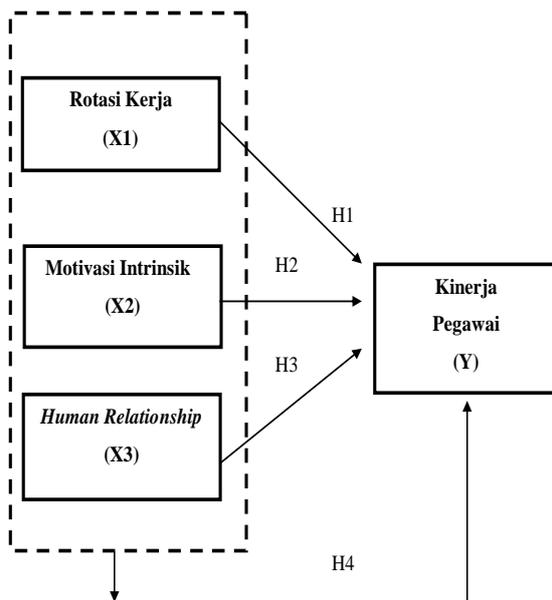
Menurut Hasibuan (2012) *human relationship* merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Untuk mengukur variabel *human relationship* menurut Onong (2009) sebagai berikut :

- 1) Adanya komunikasi
- 2) Pentingnya individu
- 3) Adanya pengarahan
- 4) Adanya keterbukaan
- 5) Adanya sikap saling menghargai
- 6) Adanya loyalitas

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan pemaparan telaah pustaka diatas, maka dapat dikembangkan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan *Human Relationship* Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen)



HIPOTESIS

Hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Rotasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen
- H2 : Motivasi Intrinsik diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen
- H3 : Human Relationship diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen
- H4 : Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik dan Human Relationship secara simultan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

METODE

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner
2. Studi Pustaka
3. Wawancara

Populasi

Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jumlah keseluruhan sebanyak 41 orang.

Sampel

Sedangkan menurut Soehartono (2004), sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap mampu menggambarkan populasi. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan seluruh populasi atau

dengan menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil 41 orang.

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi (uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas), uji hipotesis meliputi (uji parsial, uji simultan, koefisien determinasi), dan uji regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil dari olah SPSS penelitian skripsi ini menunjukkan hasil sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dengan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = $n - 2$ atau ($41 - 2 = 39$) maka didapat nilai r tabel sebesar 0,308. Maka diperoleh dari semua variabel yaitu Rotasi kerja, Motivasi Intrinsik, *Human Relationship* dan Kinerja Pegawai dinyatakan seluruh item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Yaitu besaran nilai Alpha dari Rotasi Kerja 0.767, Motivasi Intrinsik sebesar 0.770, *Human Relationship* sebesar 0.623, dan Kinerja Pegawai sebesar 0.721. menyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan cara melihat Besaran VIF dan *Tolerance* (Ghozali,2009):

- a. Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1.
- b. Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1.

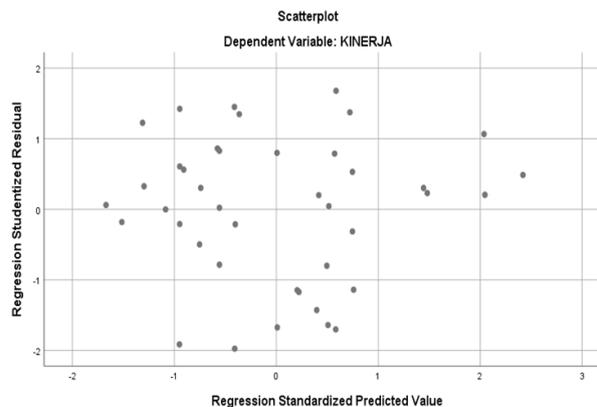
Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan *Human Relationship* Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Instalasi Farmasi Rsud Dr. Soedirman Kebumen)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan semua variabel bebas menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Berarti model regresi yang digunakan dapat dipakai karena tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji heterokedastisitas

Model	Coefficients						
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,543	2,212	,245	,807		
	ROTASI	,358	,084	,433	4,279	,000	,802
	MOTIVASI	,322	,136	,306	2,360	,024	,487
	HUMAN	,343	,150	,290	2,290	,028	,513

a. Dependent Variable: KINERJA

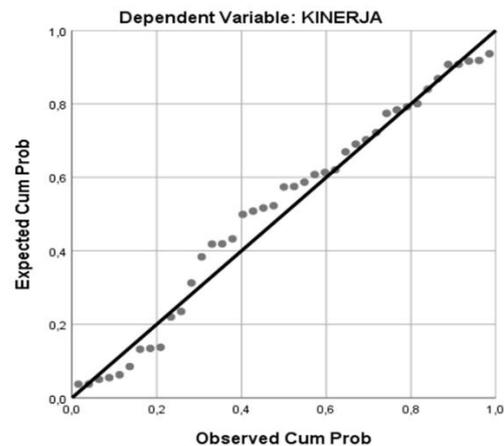


Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam Scatter plot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Uji normalitas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
1	Rotasi Kerja	0,802	1,248
2	Motivasi Intrinsik	0,487	2,054
3	Human Relationship	0,513	1,950

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena pada grafik normal probability plot terlihat data atau titik menyebar disekitar garis diagonal atau pada distribusi normal

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil output SPSS didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 0,543 + 0,358X_1 + 0,322X_2 + 0,343X_3 + e$$

Penjelasan:

1. Nilai konstanta sebesar 0,543

Menunjukkan alpha (α) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap Kinerja Pegawai yang tidak dipengaruhi oleh variabel rotasi kerja, motivasi intrinsik dan *human relationship*.

2. Variabel Independen

- a. $b_1 = 0,358$

Koefisien regresi untuk Rotasi Kerja sebesar = 0,358, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu-satuan skala likert pada variabel rotasi kerja, akan

Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan *Human Relationship* Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen)

menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja pegawai di bagian Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen sebesar 0,358 point, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_2 = 0,322$

Koefisien regresi untuk motivasi intrinsik sebesar 0,322, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu-satuan skala likert pada variabel motivasi intrinsik, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja pegawai di bagian Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen sebesar 0,322 point, apabila variabel independen lain nilainya tetap

c. $b_3 = 0,343$

Koefisien regresi untuk *Human Relationship* sebesar 0,343, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu-satuan skala likert pada variabel *human relationship* akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya di kinerja pegawai di bagian Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen sebesar 0,343 point, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Hipotesisi

Uji Parsial (Uji t)

Penentuan t_{tabel} dengan rumus $df = n-1-k$, dimana adalah sampel atau total responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. df dalam penelitian ini yaitu $df = 41-1-3 = 37$, dengan tingkat signifikan sebesar 0.05 atau 5%, sehingga dihasilkan angka pada t_{tabel} sebesar 2,026.

Kriteria uji t menurut Ghozali (2009) adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, artinya terdapat pengaruh signifikan

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
					B	Std. Error	Beta	Tolerance
1	(Constant)	,543	2,212	,245	,807			
	ROTASI	,358	,084	,433	4,279	,000	,802	1,248
	MOTIVASI	,322	,136	,306	2,360	,024	,487	2,054
	HUMAN	,343	,150	,290	2,290	,028	,513	1,950

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesisi Satu (H1)

Pada pengujian hipotesis satu didapatkan hasil estimasi variabel rotasi kerja dengan nilai $t_{hitung} 4,279 > t_{tabel} 2,026$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen, dan hipotesis ke satu (H1) dalam penelitian ini **diterima**.

2) Pengujian Hipotesis Dua (H2)

Pada pengujian hipotesis dua didapatkan hasil estimasi variabel motivasi intrinsik dengan nilai $t_{hitung} 2,360 > t_{tabel} 2,026$ dengan signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen, dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **diterima**.

3) Pengujian Hipotesis Tiga (H3)

Pada pengujian hipotesis ketiga didapatkan hasil estimasi variabel *human relationship* dengan nilai $t_{hitung} 2,290 > t_{tabel} 2,026$ dengan signifikan sebesar $0,028 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel *human relationship* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen, dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini **diterima**.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menghitung f tabel dapat dilakukan sebagai berikut:

$$df = k, (n-k)$$

$$= 3, (41-3) = 2,85$$

Hasil uji F yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,171	3	45,057	28,338	,000
	Residual	58,829	37	1,590		
	Total	194,000	40			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), HUMAN, ROTASI, MOTIVASI

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa F hitung adalah $28,338 > F$ tabel sebesar 2,85 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel rotasi kerja, motivasi intrinsik dan *human relationship* secara bersama-sama berpengaruh

Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan *Human Relationship* Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen)

signifikan terhadap Kinerja pegawai yang ada di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa angka R Square sebesar 0,697 sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,672 (selalu lebih kecil dari R Square). Hal ini berarti 0,672 atau 67,2% variasi dari Kinerja Pegawai bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik dan *Human Relationship*, sedangkan sisanya ($100\% - 67,2\% = 32,8\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik t diketahui bahwa menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,279 > 2,028$ tabel, sehingga variabel rotasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Menurut Robbins (2006) rotasi kerja merupakan suatu alternatif yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat kebosanan dan rutinitas yang berulang-ulang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisna *et,al* (2018) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan jawaban responden terkait pelaksanaan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai Instalasi Farmasi di RSUD Dr. Soedirman sudah berjalan baik. Pegawai yang di rotasi kerja dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang mereka miliki, dengan terlaksananya rotasi kerja dengan baik diharapkan tidak terjadi kejenuhan, mendapatkan kompetensi baru dan mempersiapkan tugas baru serta menambah kinerja yang lebih tinggi. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Sutrisna *et,al* (2018) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik t diketahui bahwa menunjukkan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ dengan nilai thitung $2,360 > 2,028$ ttabel, sehingga variabel motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Menurut Sardinan (2007) berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Hasil

penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tyas (2014) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan jawaban responden terkait pelaksanaan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Instalasi Farmasi di RSUD Dr. Soedirman sudah berjalan baik. Atasan yang selalu memberikan penghargaan baik itu berupa pujian ataupun hadiah untuk pegawai yang memiliki prestasi atas kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835	,697	,672	1,26094

yang baik akan menimbulkan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Tyas (2014) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh *Human Relationship* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik t diketahui bahwa menunjukkan nilai signifikansi $0,0290 < 0,05$ dan nilai thitung $2,290 > 2,028$ tabel sehingga variabel *human relationship* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Menurut Onong (2009) *human relationship* adalah hubungan manusia yang termasuk ke dalam komunikasi antarpersonal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Eka, dkk (2014) yang menyatakan bahwa *human relationship* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan jawaban responden terkait pelaksanaan *human relationship* terhadap kinerja pegawai Instalasi Farmasi di RSUD Dr. Soedirman sudah berjalan baik. Hal ini menunjukkan bahwa betapa penting adanya komunikasi atau interaksi yang baik yang dilakukan oleh atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerjanya yang menimbulkan perasaan positif dalam diri pegawai. Pegawai akan melaksanakan tugas yang dibebankan dengan perasaan senang sehingga pegawai akan bersemangat dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal.

4. Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik dan *Human Relationship* Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil ini dapat dibuktikan dengan uji F atau ANNOVA yang diperoleh F hitung $> F$ tabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel rotasi kerja, motivasi intrinsik, dan *human relationship* berpengaruh signifikan terhadap

Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan *Human Relationship* Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen)

kinerja pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Kinerja pegawai secara keseluruhan dipengaruhi oleh banyak faktor tetapi dalam penelitian ini hanya menyebutkan 3 faktor saja yaitu rotasi kerja, motivasi intrinsik, dan *human relationship*. Hasil tersebut menjawab hipotesis keempat pada penelitian mengatakan bahwa terdapat pengaruh rotasi kerja, motivasi intrinsik, dan *human relationship* terhadap kinerja pegawai diterima dan sekaligus model ini dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi Kinerja Pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Artinya seorang pegawai yang mengalami rotasi kerja dengan kompeten atau baik akan berdampak positif pada kinerja pegawai tersebut.
2. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Artinya setiap pegawai yang memiliki dorongan pada diri sendiri untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik maka akan berdampak pada kinerjanya.
3. *Human relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Artinya seorang pegawai yang memiliki hubungan yang baik dengan atasan ataupun sesama rekan kerjanya akan menimbulkan kinerja yang lebih baik.
4. Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik, dan *Human Relationship* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent kinerja pegawai

Keterbatasan

Penelitian ini diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya:

1. Dalam penelitian ini, keterbatasan dan melaksanakan pengumpulan data hal tersebut dikarenakan adanya pandemi Covid-19 membuat jam kerja pegawai menjadi *overload*, sehingga penyebaran kuesioner menggunakan formulir *online*.
2. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara survei (cross section) sehingga hanya dilakukan hanya satu kali pengamatan sata. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji menggunakan pendekatan eksperimen/longitudinal. Hal ini untuk menunjukan fenomena hubungan antar variabel yang lebih jelas.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka implikasi secara praktis yang dapat dikemukakan penulis sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai pada Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen sudah berjalan dengan baik, akan tetapi dari sikap kemandirian dari seorang pegawai masih sedikit kurang dalam menyelesaikan tugasnya, dalam hal ini pegawai masih banyak yang meminta bantuan rekan kerjanya. Hal ini yang dapat mengakibatkan seorang pegawai kurang mandiri dan kurang bertanggung jawab pada tugasnya. Oleh karena itu pegawai sebisa mungkin untuk menyelesaikan tugasnya sendiri sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan agar kinerja yang dihasilkan lebih baik dan lebih tertata.
2. Rotasi Kerja pada pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen sudah cukup baik, akan tetapi dari ada beberapa pegawai yang masih susah untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru akibatnya pegawai kurang giat dalam bekerja. Oleh karena itu, seharusnya dengan adanya lingkungan baru yang diberikan diharapkan pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan tidak bermalasan saat bekerja.
3. Motivasi Intrinsik pada pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen sudah baik, akan tetapi pegawai merasa masih kurangnya apresiasi yang diberikan oleh pimpinan atas kinerja yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Bukan dari pimpinan bagian Instalasi Farmasi saja yang memberikan apresiasi, tetapi pimpinan dari RSUD Dr Soedirman harus memberikan apresiasi ataupun dorongan kepada seluruh pegawainya agar terus berkerja lebih baik.
4. Human Relationship pada pegawai di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Soedirman Kebumen sudah baik, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang kurang patuh terhadap pekerjaan yang ditanggungjawabkan kepada pegawai yang diberikan oleh atasan. Menjaga komunikasinya dengan bawahan merupakan awal membangun hubungan yang baik.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja Pegawai sendiri selain dipengaruhi oleh factor Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik, *Human Relationship* juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain misalnya, kepuasan kerja, komitmen kerja serta *leadership* yang mungkin bisa diteliti oleh penelitian selanjutnya

Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan *Human Relationship* Terhadap Kinerja
(Studi Pada Pegawai Instalasi Farmasi Rsud Dr. Soedirman Kebumen)

2. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan hipotesis dari penelitian ini. Karena dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan masih sederhana, untuk itu sebaiknya untuk penelitian selanjutnya agar bisa untuk dimoderasi agar hipotesisnya bervariasi.
3. Selain itu untuk penelitian yang selanjutnya diharapkan dapat menguji sampel atau tempat penelitian lainnya seperti perusahaan manufaktur dan *home industry*.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan. Utama; Utama, I Wayan Mudiarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu 2012.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan, E. *Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Serang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi*.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Effendy, Onong Uchjana. 1993. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- _____.2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali. Saydam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hardianti S, T. Y. A. S. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 2(3).
- Ilyas Y. 2001. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke-2, Jakarta: Salemba Empat
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (Edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill International Book Comp. Inc. New Yor
- Mankunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan Pengembangan SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt. Prehalindo. Hal: 260
- Santoso, G. (2004). *Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Soehartono, Irawan. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta,
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, P., & Cahyani, E. (2014). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2).
- Sutrisna, I., Zenju, N. S., & Pratidina, G. (2018). *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Di Rsud Ciawi*. *Jurnal Governansi*, 4(1), 21-32.
- Uchjana, Onong. 2000. *Ilmu Teori & filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit