

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Suatu Studi Pada UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya)

Riki Kurniawan¹, Renny Sri Purwanti², Marlina Nur Lestari³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

marlina.nur.lestari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya)”. Permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini antara lain : 1) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. 2) Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. 3) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. Adapun tujuan penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. 2) untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. 3) untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis korelasi sederhana, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda dan analisis uji parsial (uji t) signifikansi dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. 2) Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. 3) Karakteristik Pekerjaan dan Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kabupaten Tasikmalaya.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Rotasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Setiap organisasi atau institusi secara langsung tentunya pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu unsur utama yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang harus dikelola secara profesional, karena sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu penggerak yang menentukan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) diharapkan mampu berperan dan berpartisipasi aktif dalam memecahkan masalah yang ada di suatu organisasi terutama dalam menetapkan perencanaan, menerapkan pola sistem dan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Peran utama manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditunjukkan oleh kinerja seorang pegawai sebagai tenaga kerja individu dimana aspek perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam

mencapai tujuan organisasi yang diinginkan agar diperoleh SDM yang berkualitas, sehingga dalam melaksanakan kegiatan organisasi dapat memberikan hasil kinerja yang optimal. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) yaitu dengan membangun peningkatan kinerja seorang pegawai. Mangkunegara (2013:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah ‘hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya’.

Kinerja pegawai menjadi titik berat dalam perusahaan, karena kinerja yang dimiliki anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Untuk memenuhi hal tersebut pihak organisasi terus berupaya mengevaluasi serta merumuskan strategi dan kebijakan dalam peningkatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia agar dapat melaksanakan tugasnya dan tanggung jawab disetiap bidangnya masing-masing. Peningkatan kinerja pegawai merupakan bagian dari peningkatan perkembangan suatu organisasi atau organisasi pemerintahan. Semua aktivitas organisasi ditujukan melalui status kerja yang memberikan kontribusi kepada kualitas kemampuan kinerja seorang pegawai.

Kemampuan seorang pegawai dapat dilihat dari bagaimana dia bekerja. Kinerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan organisasi. Semakin baik kinerja pegawai maka program pelaksanaan tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai tidak baik maka tujuan organisasi akan sulit terlaksana dengan baik. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2012:94). Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing dalam menghadapi tekanan selanjutnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Stoner (2012) Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi setiap inti dari pekerjaan mencakup aspek materi pekerjaan yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana dan rutin maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Memberi kebebasan dalam menangani tugas tugasnya akan membuat seorang mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian desain kerja yang berbasis ekonomi ini merupakan fungsi dan faktor pribadi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai adalah Rotasi kerja adalah memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain secara sistematis. Pekerjaan tidak berubah tapi pegawai yang berpindah dari pekerjaan ke satu pekerjaan lain. Saravani dan Abbasi dalam Dewi dan Wendy (2018:113) menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka Affandy (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi menunjukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hubungan karakteristik pekerjaan motivasi dan lingkungan kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada Bab IV pasal 11 ayat (2) ditetapkan bahwa bidang pemerintahan kesehatan yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah kabupaten dan kota. Hal ini berarti bahwa dalam rangka otonomi daerah, pemerintah kabupaten dan pemerintah kota bertanggung jawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat diwilayahnya, dengan memberikan pelayanan yang memuaskan dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah yang lebih baik (*good governance*), diperlukan pegawai yang mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif, dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi. UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu pelayanan publik dibidang kesehatan yang menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003

tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik Negara Nomor 81 Tahun 1995 tentang pedoman tata pelaksanaan umum.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas (Sulaeman, 2009). Hal ini sesuai dengan Kepmenkes No. 857/2009 dan Permenkes No.75/2013 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan tingkat dasar. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil observasi awal dan didukung juga oleh hasil wawancara bagian tata kelola umum kepegawaian Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya menyatakan bahwa telah ditemukan permasalahan seperti belum efektifnya kinerja pegawai dalam pencapaian target Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Dalam Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian prestasi kinerja, dinyatakan penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Kinerja pemerintahan sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada suatu lembaga. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan tata kelola yang baik.

Penilaian kinerja digunakan sebagai sarana manajemen untuk mengevaluasi dan mendorong efesiensi kegiatan yang ada didalam organisasi, maka peningkatan kinerja akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi lembaga untuk memperbaiki kinerja pegawai. Berdasarkan laporan kinerja pegawai pada Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya diketahui capaian kinerja pegawai dapat disajikan dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Realisasi dan Target Penilaian Kinerja Pegawai
UPTD Puskesmas Rajapolah Tahun 2020

| UNSUR YANG DINILAI | | Target/100 % | Realisasi |
|---|------------------------|-----------------|------------------|
| a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2020 | | 78,02 x 60% | 46,81 |
| b. Perilaku Kerja | 1. Orientasi Pelayanan | 77 (Baik) | |
| | 2. Integritas | 76 (Baik) | |
| | 3. Komitmen | 76 (Baik) | |
| | 4. Disiplin | 75 (Cukup) | |
| | 5. Kerjasama | 76 (Baik) | |
| | 6. Kepemimpinan | - | |
| | Jumlah | | |
| | Nilai rata-rata | 378 | |
| | Nilai Perilaku Kerja | 75,6 x 40% | 30,24 |
| Nilai Capaian/Prestasi Kerja | | | 77, 05 (Baik) |

Sumber: UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya, 2021

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian prestasi kerja pegawai dari tahun 2020 belum sepenuhnya terealisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan bagi setiap pegawai. Kemudian dari hasil pengamatan awal di UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya diperoleh gambaran bahwa para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya belum maksimal, kurangnya disiplin dari para pegawai, kurangnya kerjasama antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya, serta kurangnya dalam memegang komitmen UPTD Puskesmas Rajapolah untuk selalu mendukung satu sama lain agar tercapainya tujuan yang diinginkan UPTD Puskesmas Rajapolah tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi masalah kepegawaian.

Dari permasalahan tersebut merupakan erat kaitanya dengan kinerja pegawai yang ditandai dengan perilaku kerja yang belum baik, sehingga kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya dinilai masih kurang maksimal, permasalahan tersebut diakibatkan belum optimalnya capaian kinerja pegawai karena karakteristik pekerjaan yang masih rendah ditandai dengan beban tugas yang diberikan tidak bervariasi. Kemudian dengan rotasi kerja penerapannya belum sepenuhnya terjadwal dengan baik sehingga pegawai

mulai timbul kebosanan dan kejenuhan serta merambah ke aspek psikologis ketika melakukan pekerjaan dalam periode yang lama.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1). Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah? 2). Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah? 3). Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah?

Landasan Teori

Karakteristik pekerjaan merupakan alat dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:263) “Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri”. Menurut Stephen Robbins dan Judge dalam Mirwan Prastowo (2010:268) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman ketrampilan (*Skill variety*), identitas tugas (*Task identity*), arti tugas (*Task significance*), otonomi (*Autonomy*), dan umpan balik (*Feedback*). Menurut Kinicki dan Kreitner (2010:205) menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan “perpindahan pekerjaan dari pekerjaan khusus ke pekerjaan khusus lainnya”.

Menurut Santoso dan Riyardi (2012:27) dengan rotasi kerja, para karyawan dapat memulai dengan tugas dan fungsi dan tempat pekerjaan yang baru. Di sinilah para karyawan mulai belajar, baik dalam tugas dan fungsi yang baru di dalam pekerjaannya, maupun siap dalam menghadapi berbagai persoalan dan kesulitan dalam pekerjaannya, yang berbeda dengan tugas di tempat pekerjaan sebelumnya”. Kemudian menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey eksplanatory dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode survey menurut Sugiono (2019:15) “digunakan untuk mendapatkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”. Menurut Sugiyono (2012:21) “penelitian eksplanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama”.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2013:35) adalah sebagai berikut Metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pernyataan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiono (2013:8) mengungkapkan bahwa Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jadi metode deskriptif kuantitatif pada dasarnya merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena yang tengah berlangsung pada saat riset dilaksanakan dan memeriksa penyebab dari adanya suatu gejala tertentu.

Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya

Karakteristik pekerjaan merupakan alat dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Menurut Stephen Robbins dan Judge dalam Mirwan Prastowo (2010:268) menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu

keanekaragaman ketrampilan (*Skill variety*), identitas tugas (*Task identity*), arti tugas (*Task significance*), otonomi (*Autonomy*), dan umpan balik (*Feedback*).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat dan nilainya pun positif dengan hasil uji korelasi 0,781 dan tingkat pengaruh sebesar 61%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh bobot $t_{hitung} = 7,96$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 1,68385$. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hal tersebut jelaslah bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya.

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya

Rotasi kerja merupakan metode yang paling efektif untuk meningkatkan profesionalitas pegawai. Dengan metode rotasi kerja ini karyawan akan menambah ketrampilan dari berbagai bidang pekerjaan, pengalaman, kemampuan dan pengetahuan terkait perubahan teknologi, sehingga akan memberikan peningkatan kinerja. Namun apabila rotasi kerja dilaksanakan tanpa didasari pengetahuan dan pengalaman yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka dapat memberikan efek negatif berupa penurunan produktifitas dan kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, rotasi kerja harus dilaksanakan dengan perencanaan dan pengukuran yang matang.

Sesuai dengan teori Hasibuan dalam Mayasari et al, (2020:113) Yang menyatakan bahwa Rotasi kerja yaitu untuk memberikan rangsangan yang lebih tinggi, dan mendorong pegawai memiliki spirit kerja melalui persaingan terbuka, dengan demikian adanya rotasi pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai diberbagai bidang pekerjaan. Rotasi kerja yang dilakukan karena kemampuan dan pengetahuan akan membuat pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Begitu juga rotasi kerja yang dilakukan karena kejenuhan akan membuat karyawan lebih mandiri dan berkomitmen.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat dan nilainya pun positif dengan hasil uji korelasi 0,657 dan tingkat pengaruh sebesar 43,12%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui

bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh bobot $t_{hitung} = 5,52$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 1,68385$. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hal tersebut jelaslah bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja atau hasil kerja yang baik, beberapa faktor harus dapat diperhatikan oleh instansi terhadap pegawai, diantaranya adalah karakteristik pekerjaan, rotasi kerja dan kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja, sehingga kinerja atau pencapaian tugas yang harus di selesaikan seseorang dalam melakukan pekerjaan

Mangkunegara (2013:67) mengemukakan kinerja adalah ‘hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya’. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat dan nilainya pun positif dengan hasil uji korelasi 0,781 dan tingkat pengaruh sebesar 61%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ diperoleh bobot $f_{hitung} = 30,55 > f_{tabel} = 3,24$. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hal tersebut jelaslah bahwa karakteristik pekerjaan dan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya.

Simpulan

1. Karakteristik Pekerjaan pada UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik. Secara parsial hasil uji korelasinya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dengan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika karakteristik pekerjaan sudah baik maka kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rajapolah akan meningkat.

2. Rotasi kerja pada UPTD Puskesmas Rajapolah kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik. Secara parsial hasil uji korelasinya menunjukkan bahwa rotasi kerja dengan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian karakteristik rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika rotasi kerja sudah baik maka kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rajapolah akan meningkat.
3. Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat baik. Secara parsial hasil uji korelasinya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian karakteristik pekerjaan dan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika karakteristik pekerjaan dan rotasi kerja sudah baik maka kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rajapolah akan meningkat.

Saran

1. Pihak pekerja di UPTD Puskesmas Rajapolah sudah melakukan pekerjaannya dengan baik, tetapi untuk lebih meningkatkan karakteristik kerja pegawai, maka sebaiknya pihak pimpinan Puskesmas harus dapat membangun keseimbangan antara umpan balik positif dan negatif bagi para pegawainya, yaitu dengan cara melakukan umpan balik secara berkala dengan memberikan umpan balik negatif seperti melakukan teguran dengan tujuan untuk memperbaiki yang menjadi kekurangan daripada pegawai dan membuat umpan balik positif seperti memberikan insentif sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan kinerja yang lebih baik.
2. Sebaiknya pihak pimpinan Puskesmas Rajapolah perlu memperhatikan pegawainya dengan memberikan arahan atau motivasi khususnya pegawai yang akan dirotasi pada lingkungan kerja yang baru seperti pegawai harus mencermati budaya kerja yang baru, bersikap ramah dengan rekan kerjanya, dan pegawai harus mengetahui deskripsi daripada tugas yang ada disetiap pekerjaan sehingga pegawai dapat fokus dalam mempelajari pekerjaan baru nya.
3. Sebaiknya pihak pimpinan Puskesmas Rajapolah lebih memperhatikan lagi kerjasama diantara anggota tim kerja dengan seksama, seperti melakukan komunikasi yang intensif dan efektif daripada pegawai, menghargai perbedaan pendapat pegawai, dan fokus dalam

menyikapi permasalahan yang ada disetiap pekerjaan, agar dengan adanya hal tersebut diharapkan dapat menghasilkan kerjasama tim yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Berdasarkan hasil dan analisa yang telah dilakukan peneliti, penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, sehingga masih banyak yang harus diperhatikan dan diperbaiki lagi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Peneliti memberikan saran agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai serta mencari teori-teori yang relevan dengan keadaan sekarang agar apa yang dilakukan peneliti dapat menghasilkan penelitian yang optimal.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara
- Indrasari M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Pertama: Yogyakarta. Indomedia Pustaka
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi Revisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, AA. Anwar prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Prastowo, M. 2011. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Program Studi Manajemen FE UNNES. Tidak diterbitkan
- Pemerintahan Indonesia. 2004. *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 11 ayat 2 tentang pemerintah daerah*.
- Pemerintah Indonesia. 2014. *Undang - Undang No.5 Pasal 75 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Pemerintahan Indonesia. 2003. *(Mentri Pendayagunaan Aparatur Negara) No.63/Kep/M.PAN/2003 tentang pendoman umum penyelenggaraan pelayanan publik*

sebagai penyempurnaan dari keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1995 tentang pedoman tata pelaksanaan umum.

Santoso, Budi dan Agung Riyardi. 2012. “Rotasi, Mutasi Dan Promosi Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten”. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol.13, No.1, Juni 2012.

Saravani, S. R., & Abbasi, B. (2013). *Investigating The Influence of Job Rotation on Performance By Considering Skill Variation And Job Satisfaction of Bank Employees. Tehnički Vjesnik*, 20(3), 473–478.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta