

PENGARUH ROTASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PERUMDA TIRTA NAULI SIBOLGA

Meiriani Hia¹, Jeniusman Ahmad Hutagalung², Rahmadia Hanum³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

asriangh@gmail.com, Jeniusman.htg84@gmail.com, rahmadiahhanum@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Rotasi Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Tirta Nauli Sibolga. Jenis Penelitian dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Adapun hasil penelitian yaitu : Keeratan korelasi Variabel X1 (Rotasi Kerja) dan Variabel X2 (Insentif) terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja) pada Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki nilai sebesar memperoleh nilai sebesar 0,667 dan 0,669 dan dikriteriakan kuat. Koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang dipengaruhi secara bersama Variabel X1 (Rotasi Kerja) dan X2 (Insentif) terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja) diperoleh sebesar 0,729 (72,90%), sedangkan sisanya sebesar 17,10% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Rotasi Kerja (X₁) dan Insentif (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai signifikan masing-masing sebesar 2,475 dan 4,992, dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2.04841). Dengan demikian, jika t hitung > t tabel dapat dinyatakan bahwa variabel Rotasi Kerja dan Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja diterima

Kata Kunci: *Insentif, Prestasi Kerja, Rotasi Kerja*

PENDAHULUAN

Pengawasan dalam organisasi berfungsi sebagai mekanisme penting tidak hanya untuk mengidentifikasi kesalahan karyawan tetapi untuk menumbuhkan lingkungan di mana karyawan dapat melakukan tugas mereka secara efektif dan belajar dari pengalaman mereka. Penelitian menunjukkan bahwa strategi pengawasan yang efektif, terutama dalam pengaturan perawatan kesehatan, dapat mengarah pada peningkatan yang signifikan dalam praktik penyedia, dengan penelitian menunjukkan peningkatan kinerja rata-rata sekitar 10% ketika pengawasan rutin dilaksanakan (Rowe et al., 2022) (Deussom et al., 2022). Selain itu, pengawasan suportif, yang mencakup memberikan umpan balik dan terlibat dalam pemecahan masalah, telah terbukti meningkatkan keterampilan dan kinerja pekerja kesehatan masyarakat, sebagaimana dibuktikan dengan peningkatan substansif dalam kompetensi klinis mereka setelah intervensi pengawasan terstruktur (Aftab et al., 2021). Pentingnya budaya pengawasan yang mendukung lebih ditekankan dalam konteks kesehatan terkait, di mana persepsi positif tentang pengawasan berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja dan efektivitas pemberian layanan (Ducat & Kumar, 2015). Dengan demikian, pengawasan harus dilihat sebagai alat pengembangan yang tidak hanya mengatasi kesalahan tetapi juga mempromosikan peningkatan dan pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi (McCarthy & Milner, 2013).

Transisi kepemimpinan di Perumda Tirta Nauli Sibolga mencontohkan tema yang lebih luas dari adaptasi organisasi dan dinamika strategis yang disorot dalam penelitian terbaru. Ketika Direktur Utama yang baru menerapkan perubahan dalam struktur organisasi, sangat penting bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian adaptif, yang memungkinkan mereka untuk menavigasi gangguan secara efektif sambil mempertahankan efisiensi (Sohn, 2022). Kemampuan beradaptasi ini sangat penting dalam menumbuhkan budaya pertukaran ekologis, di mana anggota tim dapat dengan lancar menggeser peran dan tanggung jawab dalam menanggapi kebutuhan yang berkembang (Sohn, 2022). Selain itu, pandangan berbasis perhatian tentang perubahan strategis menekankan pentingnya komunikasi dalam memfasilitasi adaptasi organisasi, karena membentuk bagaimana karyawan terlibat dengan inisiatif dan tantangan baru (Ocasio et al., 2018). Pada akhirnya, adaptasi yang berhasil selama transisi kepemimpinan bergantung pada penyeimbangan strategi yang diinduksi dan otonom, memastikan bahwa organisasi tetap tangguh dan responsif terhadap tekanan internal dan eksternal (Burgelman &

Grove, 2007).

Perubahan organisasi yang dilaksanakan oleh Direktur Utama Perumda Tirta Nauli Sibolga, termasuk promosi, rotasi, dan penurunan pangkat, berdampak signifikan terhadap kinerja dan adaptasi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi yang sering dapat mempengaruhi komitmen dan kesejahteraan karyawan, berpotensi mengarah pada peningkatan niat pergantian jika tidak dikelola secara efektif (Westerberg et al., 2021). Untuk mengurangi efek ini, pelatihan berkelanjutan untuk karyawan yang baru ditugaskan sangat penting, karena meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan peran dan tanggung jawab baru (Aust et al., 2023). Selanjutnya, intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja psikososial telah menunjukkan bukti moderat hingga kuat dalam meningkatkan kesehatan dan retensi karyawan, menunjukkan bahwa tindakan suportif selama transisi dapat mendorong hasil yang lebih baik (Aust et al., 2023). Selain itu, penerapan New Ways of Working (NWW) dapat meningkatkan keterlibatan dan mengurangi kelelahan, menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif selama perubahan organisasi (Brummelhuis et al., 2012)]. Dengan demikian, pendekatan terstruktur untuk pelatihan dan dukungan sangat penting untuk mempertahankan kinerja di tengah restrukturisasi organisasi.

Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor, sebagaimana dibuktikan oleh beberapa penelitian. Misalnya, kepuasan kebutuhan dasar terkait pekerjaan (W-BNS) secara signifikan berkorelasi dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan kerja di antara dokter (Xu et al., 2022)]. Demikian pula, modal psikologis (PsyCAP), yang mencakup efikasi diri dan ketahanan, telah terbukti mendorong keterlibatan dan kinerja dalam peran padat pengetahuan (Toth et al., 2022). Dalam administrasi publik, kebijakan motivasi berkelanjutan yang memprioritaskan gaji dan hubungan interpersonal sangat penting, karena upah rendah berdampak negatif pada motivasi (Kovačević et al., 2020)]. Selain itu, dalam pekerjaan kesehatan masyarakat, campuran insentif finansial dan intrinsik sangat penting untuk mempertahankan motivasi, dengan manajemen harapan menjadi penting untuk mencegah kekecewaan (Ormel et al., 2019)]. Terakhir, dalam industri konstruksi, motivasi otonom dan terkontrol secara signifikan berkontribusi pada produktivitas tenaga kerja, menyoroti pentingnya kepemimpinan dan kepuasan psikologis dalam menumbuhkan motivasi (Tam, 2022). Secara kolektif, temuan ini menggarisbawahi sifat motivasi yang beragam dan peran penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan..

Menurut Wirawan (2015: 95) rotasi kerja adalah memindahkan seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi. Job rotation dapat dilakukan ketika seorang pegawai baru (trainee) dalam rangka pelatihan pegawai baru ditempatkan di berbagai unit kerja untuk memahami pekerjaan-pekerjaan di berbagai unit kerja dalam organisasi. Rotasi pekerjaan dapat juga dilakukan terhadap pegawai lama yang dipindahkan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya dalam organisasi yang sama.

Menurut Irham Fahmi (2017:64), “Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansal maupun non finansial. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa insentif adalah penghargaan berupa uang atau bukan berupa uang kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang luar biasa.

Dessler (2015: 523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah “perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk penghormatan”.

Adapun penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yaitu, pertama, Syunarnaeni Syam A.S (2018), skripsi dengan judul : Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tosan Permai Lestari. Yang kedua, Yovi Febrian Sianturi (2021), Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga. Berdasarkan hasil hipotesa yang dilakukan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $7,039 > 1,669313$. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dimana data yang diperoleh dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis, dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasi sesuai kenyataan lapangan, selanjutnya dapat dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Jenis penelitian ini adalah jenis survey. jenis penelitian survey merupakan penelitian yang bersumberdata dan informasi yang diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan pada Perumda Tirta Nauli Sibolga, Jalan Jalan Sisingamangaraja No.471 Aek Parombunan, Aek Habil, Sibolga Sel., Kota Sibolga, Sumatera Utara 22524. sampel dalam penelitian ini merupakan pembulatan nilai yaitu 30 orang.

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Library Research (Penelitian Kepustakaan)
Yaitu penelitian kepustakaan dengan jalan mengumpulkan bahan dan teori yang berhubungan dengan tulisan yang bersumber dari literatur, bahan kuliah, majalah ilmiah yang ada hubungannya dengan skripsi ini.
- b. Field Research (Penelitian Lapangan)
Yaitu penelitian yang dilakukan langsung dilapangan untuk mengumpulkan keterangan dan informasi yang menyangkut dengan penelitian antara lain :
 - a. Kuesioner, dilakukan dengan penyebaran daftar pertanyaan kepada seluruh responden.
 - b. Wawancara, mengadakan wawancara langsung dengan semua subjek yang menjadi sampel dalam penelitian. Data yang seperti ini disebut sebagai data primer.
 - c. Angket (*Questionner*) adalah suatu daftar pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden terdiri dari baris-baris dan kolom-kolom untuk diisi dengan jawaban-jawaban yang ditanyakan.

Analisis data yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif serta seluruh perhitungan rumus dilakukan dengan menggunakan rumus dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut:

- A. Uji Instrumen
- B. Uji Asumsi Klasik
- C. Uji Korelasi
- D. Uji Determinasi
- E. Uji Regresi Linear Berganda
- F. Uji t
- G. Uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil****Uji Instrumen Penelitian****Uji Validasi Variabel Rotasi Kerja, Insentif dan Prestasi Kerja**

Adapun hasil uji validasi Variabel Rotasi Kerja, Insentif dan Prestasi Kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja, Insentif dan Prestasi Kerja

Item-Total Statistics			
No. Item	r_{hitung}	R_{kritis}	Kesimpulan
Variabel X₁ (Rotasi Kerja)			
Item 1	0,643	0,300	Valid
Item 2	0,709	0,300	Valid
Item 3	0,417	0,300	Valid
Item 4	0,860	0,300	Valid

Item 5	0,483	0,300	Valid
Item 6	0,650	0,300	Valid
Item 7	0,696	0,300	Valid
Item 8	0,345	0,300	Valid
Item 9	0,555	0,300	Valid
Item 10	0,612	0,300	Valid
Variabel X₂ (Insentif)			
Item 1	0,673	0,300	Valid
Item 2	0,772	0,300	Valid
Item 3	0,564	0,300	Valid
Item 4	0,846	0,300	Valid
Item 5	0,772	0,300	Valid
Item 6	0,673	0,300	Valid
Item 7	0,758	0,300	Valid
Item 8	0,529	0,300	Valid
Item 9	0,846	0,300	Valid
Item 10	0,772	0,300	Valid
Variabel Y (Prestasi Kerja)			
Item 1	0,792	0,300	Valid
Item 2	0,807	0,300	Valid
Item 3	0,753	0,300	Valid
Item 4	0,871	0,300	Valid
Item 5	0,680	0,300	Valid
Item 6	0,773	0,300	Valid
Item 7	0,597	0,300	Valid
Item 8	0,432	0,300	Valid
Item 9	0,614	0,300	Valid
Item 10	0,820	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel penelitian Rotasi Kerja, Insentif dan Prestasi Kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,300. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan variabel Rotasi Kerja, Insentif dan Prestasi Kerja dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas Variabel Rotasi Kerja, Insentif dan Prestasi Kerja

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Rotasi Kerja, Insentif dan Prestasi Kerja dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rotasi Kerja, Insentif dan Prestasi Kerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Rotasi Kerja	0,896	Reliabel
2	Insentif	0,900	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,893	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 2, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing item pada variabel Rotasi Kerja, Insentif dan Prestasi Kerja lebih besar dari 0,600, dengan demikian seluruh item butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

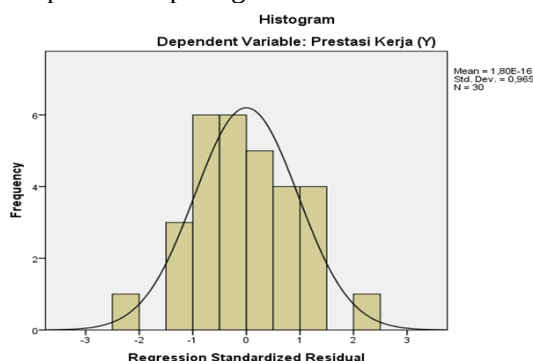
Uji asumsi klasik digunakan dengan maksud untuk mengevaluasi model regresi linier berganda yang digunakan sehingga dapat menghasilkan nilai yang ideal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga yaitu normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Masing-masing pengujian tersebut diuraikan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode antara lain :

Analisis Grafik

Hasil Pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1 Grafik Histogram Variabel Rotasi Kerja, Insentif dan Prestasi Kerja
Sumber : Pengolahan Data (2022)

Gambar 4.2 menunjukkan variabel terdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Rotasi Kerja (variabel X_1), Insentif (variable X_2), dan Prestasi Kerja (variabel Y). Dari *output* pengolahan data dengan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagaimana tercantum dalam Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Correlations				
		Rotasi Kerja (X1)	Insentif (X2)	Prestasi Kerja (Y)
Rotasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,577**	,669**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
Insentif (X2)	Pearson Correlation	,577**	1	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	50	30
Prestasi Kerja (Y)	Pearson Correlation	,669**	,667**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data (2023)

Dari hasil uji korelasi yang ada pada tabel 4.15 di atas, diperoleh keeratan korelasi Variabel X1 (Rotasi Kerja) dan Variabel X2 (Insentif) terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja) pada Perumda Tirta Nauli Sibolga pada korelasi kuat. Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat keeratan Variabel X1 (Rotasi Kerja) dan Variabel X2 (Insentif) memperoleh nilai sebesar 0,669 dan 0,667 yang bila dikaitkan dengan tabel 4.14 tentang pedoman keeratan korelasi maka nilai tersebut berada diantara nilai 0,41 – 0,7 yang dikriteriakan pada kategori kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh Rotasi Kerja dan Insentif terhadap Prestasi Kerja pada Kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tapanuli tengah, diketahui dari output SPSS berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	,729	,708	4,13611

Hasil perhitungan regresi pada Tabel 4. dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,729. Hal ini berarti 72,90 % Variabel Y (Prestasi Kerja) pada Perumda Tirta Nauli Sibolga yang dipengaruhi secara bersamaan oleh Rotasi Kerja (X₁) dan Insentif (X₂), sedangkan sisanya yaitu 27,10 % Prestasi Kerja pada Perumda Tirta Nauli Sibolga dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan df = n-2 atau df = 30 orang, dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh ttabel sebesar 2.01063.

Tabel 5. Uji t (Uji Parsial)

Variabel Bebas	T	Signifikan
ROTASI KERJA (X1)	2,475	0,001
INSENTIF (X2)	4,992	0,001

Sumber : Data Olahan Tahun 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25, maka diperoleh Uji-t dari tiap variabel X dinyatakan diterima dimana Rotasi Kerja (X₁) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Rotasi Kerja (2,475) > t_{tabel} (1.68595) dan nilai signifikan < 0,05. Sedangkan Insentif (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Insentif (4,992) > t_{tabel} (1.68595) dan nilai signifikan < 0,05.

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan F < 0.05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016 : 96). Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1239,967	2	619,984	36,241	,000 ^b

Residual	461,899	27	17,107		
Total	1701,867	29			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)					
b. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Rotasi Kerja (X1)					

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5, maka nilai F sebesar 36,241 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,24 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ maka secara simultan variabel Rotasi Kerja dan Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Rotasi Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah

Hubungan antara rotasi kerja, insentif karyawan, dan kinerja kerja didukung oleh berbagai penelitian yang menekankan pentingnya sumber daya kerja dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Penelitian menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan dan sistem insentif yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan, yang mengarah pada peningkatan hasil kinerja ("Beyond the individual: A systematic review of the effects of unit-level demands and resources on employee productivity, health, and well-being.", 2022)]. Misalnya, pengaturan kerja fleksibel (FWA) telah terbukti memberdayakan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja inovasi mereka, meskipun mereka juga dapat memperkenalkan ambiguitas peran (Wang & Xie, 2023). Selain itu, intervensi di tempat kerja yang bertujuan untuk meningkatkan aktivitas fisik telah menunjukkan efek positif pada kemampuan kerja, terutama dalam pekerjaan yang menuntut fisik, menunjukkan bahwa inisiatif peningkatan kesehatan dapat lebih mendukung kinerja karyawan (Mänttari et al., 2021). Secara keseluruhan, pendekatan strategis untuk rotasi pekerjaan dan insentif, ditambah dengan intervensi yang berfokus pada kesehatan, dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih terlibat dan produktif (Guerrero & Herman, 2023) (Koruca et al., 2023). Untuk memperkuat pernyataan diatas, berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden diperoleh hasil perhitungan yang sudah diolah melalui jawaban responden. Hasil yang diperoleh terkait dengan korelasi Variabel (X1) Rotasi Kerja dan Variabel (X2) Insentif terhadap Variabel (Y) Prestasi Kerja pada Perumda Tirta Nauli Sibolga pada korelasi kuat. Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat keeratan Variabel X1 dan X2 memperoleh nilai sebesar 0,669 dan 0,667.

Kemudian dari hasil uji determinasi, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,729. Hal ini berarti 72,90% Variabel Y (Prestasi Kerja) pada Perumda Tirta Nauli Sibolga yang dipengaruhi secara bersamaan oleh Rotasi Kerja (X₁) dan Insentif (X₂), sedangkan sisanya yaitu 17,10% Prestasi Kerja pada Perumda Tirta Nauli Sibolga dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya Rotasi Kerja (X₁) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pada perhitungan SPSS (Statistical Package for Social Science) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Rotasi Kerja (2,475) $> t_{tabel}$ (2.04841) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000, sehingga H₁ yang berbunyi variabel Rotasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja diterima, sedangkan H₀ yang berbunyi variabel Rotasi Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Rotasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja pada Perumda Tirta Nauli Sibolga.

Sedangkan Insentif (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pada perhitungan SPSS (Statistical Package for Social Science) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Insentif (4,992) $> t_{tabel}$ (2.04841) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000 sehingga H₁ yang berbunyi variabel Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja diterima, sedangkan H₀ yang berbunyi variabel Insentif tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja pada Perumda Tirta Nauli Sibolga.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa di Perumda Tirta Nauli Sibolga, Rotasi Kerja sudah berjalan dengan baik namun perlu peningkatan sikap kerja pegawai agar lebih menghormati dan bekerjasama, sedangkan Insentif pun telah diterapkan sesuai jenjang jabatan meskipun jumlahnya masih minim. Prestasi Kerja pegawai tergolong baik namun perlu perbaikan terutama dalam ketepatan waktu. Analisis menunjukkan bahwa baik Rotasi Kerja ($r = 0,669$) maupun Insentif ($r = 0,667$) memiliki hubungan kuat dengan Prestasi Kerja, dengan nilai determinasi sebesar 72,90% dan uji t yang signifikan, sehingga kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, W., Piryani, S., & Rabbani, F. (2021). Does supportive supervision intervention improve community health worker knowledge and practices for community management of childhood diarrhea and pneumonia? Lessons for scale-up from Nigraan and Nigraan Plus trials in Pakistan. *Human Resources for Health*, 19(1), 99. <https://doi.org/10.1186/S12960-021-00641-9>
- Aust, B., Møller, J. L., Nordentoft, M., Frydendall, K. B., Bengtsen, E., Garde, A. H., Kompier, M. A. J., Semmer, N. K., Rugulies, R., & Jaspers, S. Ø. (2023). How effective are organizational-level interventions in improving the psychosocial work environment, health, and retention of workers? A systematic overview of systematic reviews. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(5), 315–329. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4097>
- Beyond the individual: A systematic review of the effects of unit-level demands and resources on employee productivity, health, and well-being. (2022). *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 240–257. <https://doi.org/10.1037/ocp0000311>
- Burgelman, R. A., & Grove, A. S. (2007). Let chaos reign, then rein in chaos—repeatedly: managing strategic dynamics for corporate longevity. *Strategic Management Journal*, 28(10), 965–979. <https://doi.org/10.1002/SMJ.625>
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Deussom, R. H., Mwarey, D., Bayu, M. A., Abdullah, S. S., & Marcus, R. (2022). Systematic review of performance-enhancing health worker supervision approaches in low- and middle-income countries. *Human Resources for Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00692-y>
- Ducat, W., & Kumar, S. (2015). A systematic review of professional supervision experiences and effects for allied health practitioners working in non-metropolitan health care settings. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 8, 397–407. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S84557>
- Guerrero, A. D., & Herman, A. (2023). A Worksite Health Promoting Program for Early Head Start and Head Start Workforce. *Health Promotion Practice*. <https://doi.org/10.1177/15248399221142897>
- Hani, Ummi. 2011 *Asuhan Kebidanan Pada Kehamilan Fisiologis*. Salemba. Medika, Jakarta.
- Hamid, Sanusi 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia
- Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta
- Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Penerbit. Alfabeta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada. Radar Banten
- Koruca, H. İ., Emek, M. S., & Gulmez, E. (2023). Development of a new personalized staff-scheduling method with a work-life balance perspective: case of a hospital. *Annals of Operations Research*, 1–28. <https://doi.org/10.1007/s10479-023-05244-2>
- Kovačević, M., Blagojević, S., & Kuzmanović, B. (2020). Sustainability of the Motivation Policy Model for Employees in State Administration. *Sustainability*, 12(19), 7974. <https://doi.org/10.3390/SU12197974>
- Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Mänttari, S., Oksa, J., Lusa, S., Korkiakangas, E., Punakallio, A., Oksanen, T., & Laitinen, J. (2021).

- Interventions to promote work ability by increasing physical activity among workers with physically strenuous jobs: A scoping review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 49(2), 206–218. <https://doi.org/10.1177/1403494820917532>
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- McCarthy, G., & Milner, J. (2013). Managerial coaching: challenges, opportunities and training. *Journal of Management Development*, 32(7), 768–779. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2011-0113>
- Ocasio, W., Laamanen, T., Vaara, E., Vaara, E., & Vaara, E. (2018). Communication and attention dynamics: An attention-based view of strategic change. *Strategic Management Journal*, 39(1), 155–167. <https://doi.org/10.1002/SMJ.2702>
- Ormel, H., Kok, M., Kane, S., Ahmed, R., Chikaphupha, K., Rashid, S. F., Gemechu, D., Otiso, L., Sidat, M., Theobald, S., Taegtmeyer, M., & de Koning, K. (2019). Salaried and voluntary community health workers: exploring how incentives and expectation gaps influence motivation. *Human Resources for Health*, 17(1), 59. <https://doi.org/10.1186/S12960-019-0387-Z>
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktek*
- Rowe, S. Y., Ross-Degnan, D., Peters, D. H., Holloway, K., & Rowe, A. K. (2022). The effectiveness of supervision strategies to improve health care provider practices in low- and middle-income countries: secondary analysis of a systematic review. *Human Resources for Health*, 20(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00683-z>
- Sastrohadiwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*, Bumi. Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Sikula 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. ... (2015). Employee Satisfaction and Performance as Intervening*
- Sohn, S. S. (2022). Ecological interchangeability: supporting team adaptive expertise in moments of disruption. *Advances in Health Sciences Education*, 27(5), 1361–1382. <https://doi.org/10.1007/s10459-022-10160-4>
- STIE AL WASHLIYAH SIBOLGA /TAPANULI TENGAH. 2022. *Pedoman Penulisan Skripsi*
- Westerberg, K., Pienaar, J., Nordin, M., Romeo, M., & Yepes-Baldó, M. (2021). Organizational change and commitment: Effects on well-being, turnover intent and quality of care in Spanish and Swedish eldercare. *Economic & Industrial Democracy*, 42(4), 1–18. <https://doi.org/10.1177/0143831X18815970>
- Tam, N. V. (2022). Importance of Autonomous Motivation in Construction Labor Productivity Improvement in Vietnam: A Self-Determination Theory Perspective. *Buildings*, 12(6), 763. <https://doi.org/10.3390/buildings12060763>
- ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement. *Psicothema*, 24(1), 113–120. <http://www.psicothema.es/pdf/3987.pdf>
- Toth, I., Heinänen, S., & Kianto, A. (2022). Disentangling the elements of PsyCap as drivers for work, organization and social engagement in knowledge-intensive work. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/pr-01-2021-0031>
- Xu, L., Wang, Z., Li, Z., Lin, Y., Wang, J., Wu, Y., & Tang, J. (2022). Mediation role of work motivation and job satisfaction between work-related basic need satisfaction and work engagement among doctors in China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 12(10), e060599. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-060599>
- Wang, L.-Y., & Xie, T. (2023). Double-Edged Sword Effect of Flexible Work Arrangements on Employee Innovation Performance: From the Demands–Resources–Individual Effects Perspective. *Sustainability*, 15(13), 10159. <https://doi.org/10.3390/su151310159>
- Wirawan.2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan. Penelitian*. Jakarta.Salemba Empat