

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Mutasi Tempat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara / ASN (Studi pada RSUD R.T. NOTOPURO SIDOARJO)

Muchamad Rizal Wildana *)

Abdul Kodir Djaelani **)

Alfian Budi Primanto *)**

Email : mrizalwildana@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study was conducted to determine and analyze the influence of human resource development, workplace transfer, and work motivation on the performance of civil servants / ASN RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. This type of research uses quantitative methods, with the data analysis technique used being multiple linear regression analysis. Sampling through probability sampling with the Slovin formula, the number of respondents was 85 people. The results show that human resource development, workplace transfer have a simultaneous effect on employee performance while work motivation does not have a simultaneous effect on employee performance, and each independent variable of human resource development, workplace transfer has a partial effect on employee performance, while work motivation has no partial effect on employee performance.

Keywords: *Human Resource Development, Workplace Transfer, Work Motivation, Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada keseluruhan individu yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ini mencakup semua tingkatan, mulai dari staf operasional hingga pihak manajemen. Pengelolaan SDM berperan penting dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang memadai dan kompeten guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Monalis, Rumawas, & Tumbel, 2020).

Menurut Fuad Mas'ud (2015), rotasi kerja merujuk pada perpindahan karyawan dari satu jenis kerja ke pekerjaan lain sebagai upaya untuk menghindari kejenuhan akibat tugas yang bersifat rutin. Setiap organisasi memiliki kebijakan tersendiri dalam hal penjadwalan rotasi kerja, yang bisa dilakukan secara berkala (mingguan, bulanan, atau tahunan) maupun tidak terjadwal. Salah satu manfaat utama dari rotasi kerja adalah membantu pegawai mengembangkan kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan (Fuad Mas'ud, 2015). Sumarwoto (2016) menambahkan bahwa rotasi pekerjaan mampu mengurangi rasa bosan, mempersiapkan karyawan dalam menghadapi sistem manajemen yang lebih kompleks, meningkatkan efektivitas kerja, serta memperluas wawasan dan keterampilan mereka. (Rotation et al., 2023).

Motivasi merupakan elemen krusial yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dodi H. (2014) menjelaskan bahwa motivasi muncul dari sikap individu dalam merespons kondisi kerja di lingkungan perusahaan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan internal yang mengarahkan tindakan karyawan secara fokus untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, motivasi juga dapat dipahami sebagai kekuatan alami dari dalam diri yang mendorong individu untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas hidupnya. Sementara itu,

menurut Mustikawati (2015), terdapat beberapa indikator motivasi, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. (Dyatmika, 2020).

Kinerja merupakan salah satu cara paling umum yang digunakan dalam menilai dan mengapresiasi hasil kerja karyawan. Proses evaluasi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai harapan atasan, sehingga tercipta komunikasi dan pemahaman yang lebih baik di antara keduanya. Penilaian kinerja difokuskan pada pengukuran sejauh mana hasil kerja individu maupun tim berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Istilah ini juga dikenal dengan berbagai sebutan lain seperti evaluasi karyawan, ulasan kinerja, atau penilaian hasil kerja. Nilai kerja mencakup proses evaluasi atas pencapaian karyawan, penyusunan rencana pengembangan, serta penyampaian hasil evaluasi tersebut kepada yang bersangkutan. Pandangan ini sejalan dengan pernyataan dari Syamsuriansyah et al. (2020).

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai Pengaruh pengelolaan sumber daya manusia, rotasi jabatan, serta motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai di lingkungan ASN. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo dalam merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fitri Anggreani (2021), pengaruh dari pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM agar lebih optimal dalam menjalankan tugas serta memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Upaya pengembangan SDM menjadi hal yang sangat penting untuk menjamin keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan secara dinamis, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi.

Mutasi Tempat Kerja

Fuad Mas'ud (2015) menyatakan bahwa mutasi tempat kerja merupakan suatu proses pemindahan pegawai dari satu jenis tugas ke tugas lainnya. Proses ini digunakan sebagai salah satu cara untuk mengatasi kejenuhan akibat rutinitas kerja yang monoton. Setiap organisasi memiliki kebijakan masing-masing terkait jadwal pelaksanaan rotasi, baik yang dilakukan secara berkala seperti mingguan, bulanan, maupun tahunan, maupun yang bersifat tidak terjadwal. Salah satu manfaat utama dari rotasi kerja adalah membantu pegawai mengembangkan kemampuan dalam menangani berbagai jenis pekerjaan.

Motivasi Kerja

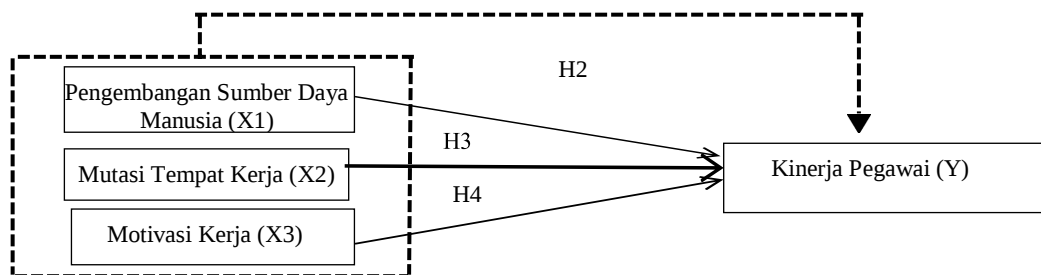
Menurut Aji (2023) Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak. Kehadiran motivasi mampu mendorong karyawan untuk mencurahkan lebih banyak energi dan pemikiran dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2012:2), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang berkaitan erat dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan kerja, serta memberikan nilai tambah secara ekonomi. Kinerja juga mencerminkan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu sebagai bentuk pencapaian kerja yang sesuai dengan tanggung jawab dan peran mereka di dalam perusahaan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang mengandalkan data berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2016). Pendekatan yang digunakan bersifat asosiatif, yaitu jenis pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel (Sinambela, 2022). Dengan kata lain, pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi adanya hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel independennya meliputi X1 (Pengembangan Sumber Daya Manusia), X2 (Mutasi Tempat Kerja), dan X3 (Motivasi Kerja), sedangkan variabel dependennya adalah Y (Kinerja Pegawai).

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:31) Definisi operasional variabel adalah proses menentukan konsep atau karakteristik yang akan dipelajari untuk diukur dengan cara tertentu. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, serta tiga variabel independen yang meliputi pengembangan sumber daya manusia, mutasi tempat kerja, dan motivasi kerja. Secara operasional, masing-masing variabel tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Pengembang sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas SDM mampu berkembang ke arah yang lebih baik dan meningkat kemampuan kerjanya. Menurut Akhmad (2021) Bahwa indikator yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia pada pegawai adalah:
 - 1) Prestasi yang dimiliki karyawan
 - 2) Kedisiplinan karyawan
 - 3) Absensi
- b. Karyawan pekerjaan adalah pergantian periode seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Menurut Affandi (2016: 33). Indikator Mutasi tempat kerja adalah sebagai berikut:
 - 1) Perpindahan karena kemampuan karyawan
 - 2) Perpindahan karena kejenuhan
- c. Motivasi merupakan elemen yang memicu seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerap dipahami sebagai penggerak utama dari perilaku individu. Menurut (Marwanto & Hasyim, 2022) indikator-indikator motivasi yaitu:
 - 1) prestasi kerja
 - 2) pengakuan dari atasan
 - 3) fasilitas kerja
- d. Kinerja pegawai berkaitan dengan pencapaian akhir dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi. Hasil tersebut tercermin melalui output yang dihasilkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Menurut Mangkunegara (2017), indikator-indikator kinerja meliputi:
 - 1) Kualitas

- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (X) memengaruhi variabel dependen (Y), digunakan analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan melalui nilai koefisien regresinya. Analisis ini menggunakan rumus regresi linier berganda sebagai dasar perhitungannya.

$$Y = 8.067 + 0.468 X_1 + 0.209 X_2 + 0.080 X_3 + e$$

Dari hasil uji regresi linear berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 8.067 artinya bahwa ketika skor variabel pengembangan sumber daya manusia, mutasi tempat kerja, dan motivasi kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka loyalitas pelanggan adalah 8,067
2. $\beta_1 = 0.468$ (positif) dan signifikansi $0.000 < 0,05$ berarti pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya apabila pengembangan sumber daya manusia meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, anda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. $\beta_2 = 0.209$ (positif) dan signifikansi $0.040 < 0,05$ berarti mutasi tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya apabila mutasi tempat kerja meningkat dengan mengasumsikan bahwa variabel-variabel lain tetap atau konstan, koefisien yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang sejalan antara variabel independen dan variabel dependen.
4. $\beta_3 = 0.080$ (positif) dan signifikansi $0.455 < 0,05$ berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya apabila motivasi kerja meningkat dengan asumsi variabel-variabel lain tetap konstan, tanda positif menunjuk adanya hubungan yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil nilai F variabel independen pada penelitian ini Nilai F hitung yang diperoleh 17.375, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,71 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, mutasi tempat kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, dengan begitu hipotesis H1 dapat diterima, maka model dalam penelitian ini layak digunakan, artinya variabel pengembangan sumber daya manusia, mutasi tempat kerja, dan motivasi kerja layak digunakan untuk menaksir variabel terikat kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t:

1. Variabel Pengembangan sumber daya manusia

Diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 4.032 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 berdasarkan temuan penelitian, terdapat hubungan searah yang positif antara pengembangan sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Variabel Mutasi tempat kerja

Diketahui bahwa variabel mutasi tempat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,085 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.040 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga Kinerja pegawai (Y) dan Mutasi kerja (X_2) memiliki hubungan searah yang positif, menurut temuan penelitian.

3. Variabel Motivasi Kerja

Diketahui bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.750 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0.455 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh mutasi kerja, yang berfungsi sebagai parameter yang mengevaluasi seberapa sukses memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai baik bagi perusahaan atau instansi.

Uji Koefisien Determinasi (adjusted R²)

Nilai Adjusted R² dalam penelitian ini adalah 0,369 atau 36,9%, yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), mutasi tempat kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) mampu menjelaskan variasi dalam variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 36,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel independen yang diteliti.

Implikasi Hasil penelitian

Berdasarkan dari hasil secara statistik dapat dilihat bahwa secara simultan variabel independen yaitu Pengembangan sumber daya manusia, mutasi tempat kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai. Adapun implikasi hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Mutasi Tempat Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengembangan sumber daya manusia, mutasi tempat kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Wibowo (2021) bahwa Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, nilai thitung dari 85 responden untuk variabel Pengembangan sumber daya manusia adalah sebesar 4.032 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan temuan penelitian, terdapat hubungan searah yang positif antara pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia, yang berfungsi sebagai meningkatkan pola pikir pegawai, kinerja pegawai untuk Rumah sakit lebih berkembang dan terus maju dalam melakukan upaya peningkatan mutu rumah sakit yang semakin baik.

Mutasi Tempat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, nilai thitung dari 85 responden untuk variabel Mutasi kerja adalah sebesar 2.085 dengan tingkat signifikansi 0,040. Kinerja pegawai (Y) dan Mutasi Tempat kerja (X2) memiliki hubungan searah yang positif, menurut temuan penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh mutasi kerja, yang berfungsi sebagai parameter yang mengevaluasi seberapa sukses memutasi pegawai untuk memindahkan pegawai dari satu bagian atau tempat ke lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, mutasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika mutasi kerja yang diterapkan sesuai dengan keadaan pegawai maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, nilai thitung dari 85 responden untuk variabel Mutasi kerja adalah sebesar 0.750 dengan tingkat signifikansi 0,455. Kinerja pegawai (Y) dan Motivasi Kerja (X3) memiliki hubungan searah yang positif, menurut temuan penelitian. Berdasarkan hasil uji *t*, diketahui bahwa variabel X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi X3 yang lebih besar dari 0,05, serta nilai *t*-hitung yang lebih kecil dari *t*-tabel,

sehingga hipotesis nol (H_0) tidak dapat ditolak. Artinya, secara statistik, tidak terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa variabel X3 memiliki pengaruh terhadap Y. Berdasarkan hasil penelitian, Variabel Motivasi Kerja mungkin tidak memiliki hubungan yang kuat secara teoritis maupun empiris dengan Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, Motivasi kerja bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi perubahan pada Kinerja pegawai

Kesimpulan

Karena penelitian ini melihat bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia, mutasi tempat kerja dan motivasi kerja dipengaruhi oleh kinerja pegawai aparatur sipil negara / ASN pada RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengembangan Sumber Daya Manusia, Mutasi Tempat Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai
- 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai
- 3) Mutasi Tempat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai
- 4) Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Keterbatasan

Pada peneliti memiliki sejumlah keterbatasan dalam penelitian, termasuk yang berikut ini:

- 1) Karena penelitian ini terbatas pada pegawai ASN saat ini, narasumber di sarankan tidak hanya ASN ke depan penelitian selanjutnya fokus ke pegawai non ASN.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan/instansi tertentu, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat digeneralisasikan untuk organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda, baik dari segi struktur organisasi, budaya kerja, maupun bidang usaha

Saran

Saran Penelitian

Masih banyak hal yang perlu diperbaiki berdasarkan penelitian yang telah dilakukan agar penelitian selanjutnya dapat melampaui penelitian ini. Ide-ide berikut ini dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya:

- 1) Saran untuk penelitian selanjutnya untuk penelitian ini bersifat kuantitatif; studi lanjutan dengan pendekatan kualitatif dapat memperkuat hasil
- 2) Penelitian ini hanya mencakup Pegawai ASN saja, sehingga disarankan penelitian berikutnya mencakup pegawai non ASN.
- 3) Apabila penelitian selanjutnya tetap menggunakan metode kuantitatif penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya

Saran Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia, mutasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penulis memberikan beberapa saran berikut untuk RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo

- 1) Rumah sakit disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, workshop, seminar, dan pendidikan lanjutan yang relevan dengan bidang tugas masing-masing.
- 2) Disarankan agar RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo memiliki sistem penilaian kinerja yang jelas, terukur, dan transparan, sehingga setiap pegawai memahami indikator keberhasilan kerjanya dan dapat terus meningkatkan diri.
- 3) RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo di sarankan lebih memperhatikan terhadap kebutuhan dasar, keamanan kerja, dan komunikasi internal yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Referensi

- Abusama, Muhammad, Haming, Murdifin, & Hamzah, Muh Nasir. (2017). *Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school*.
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Productivity*, 1(3), 279–284.
- Rotation, Job, Employee Performance, Rotasi Pekerjaan, dan Kinerja Karyawan. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial provinsi Sumatera Barat. 3, 462–77.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, et al. 2021. *Kinerja Karyawan*.
- Anggreani, F. T. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi SWOT: Strategi pengembangan SDM, strategi bisnis, dan strategi MSDM (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619–629.
- Sugiyono, P Dr. 2019. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.” *ALFABETA*, CV.

Muchamad Rizal Wildana*) **Adalah Mahasiswa FEB Unisma**
Abdul Kodir Djaelani **) **Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**
Alfian Budi Primanto ***) **Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**