

**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)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Muchamad Rizal Wildana

22101081074



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROPOSAL STUDI MANAJEMEN

2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, mutasi tempat kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara / ASN RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Pengambilan sampel melalui *probability sampling* dengan rumus Slovin jumlah responden sebanyak 85 orang yang . Adapun hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, mutasi tempat kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai serta masing-masing variabel bebas, pengembangan sumber daya manusia, mutasi tempat kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

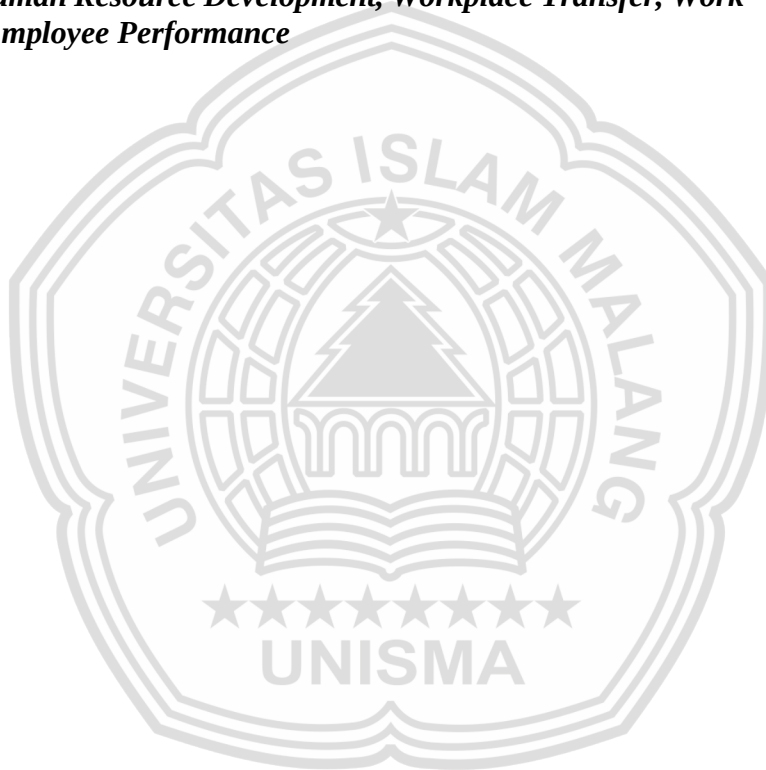
Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Mutasi Tempat Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

This research was conducted to identify and analyze the influence of human resource development, job transfers, and work motivation on the performance of civil servants (ASN) at RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. This study employs a quantitative research method, with data analysis conducted using multiple linear regression analysis. The sample was selected using probability sampling with the Slovin formula, resulting in a total of 85 respondents. The results indicate that human resource development, job transfers, and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. Furthermore, each independent variable—human resource development, job transfers, and work motivation and has a partial influence on employee performance.

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Notoatmodjo (1998:2) ada dua pengertian pengembangan sumber daya manusia. Secara makro, pengembangan sumber daya manusia (human resources development) adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Secara mikro, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal yang dapat berupa jasa maupun benda atau uang. Methonomi (2020).

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.(Bukit et al., 2022)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang mengacu pada seluruh tenaga kerja atau karyawan dari suatu organisasi atau bisnis. SDM mencakup semua orang yang bekerja di perusahaan, mulai dari manajemen hingga karyawan yang menjalankan tugas operasional. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang cukup dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan Febrian (2023).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. M. Ridho Mahaputra, (2023).

Kualitas sumber daya manusia yang merupakan aspek terpenting bagi suatu perusahaan, menentukan keberhasilannya dalam memenuhi tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting dalam setiap bisnis. Menurut Hasibuan, (2015) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Akibatnya, perusahaan tidak akan maju dan berkembang kecuali memiliki akses terhadap sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih. Untuk melakukan ini, perusahaan harus mampu menciptakan pengaturan dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan orang untuk mengembangkan bakat dan keterampilan mereka dengan kemampuan dan keterampilan terbaik mereka, terutama dalam hal kinerja Sri Wahyuni et al. (2023).

Sumber daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak perusahaan dan memiliki fungsi sebagai aset yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan Sedarmayanti (2017:4). Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Dapat dilihat dari munculnya

berbagai jenis usaha baru yang menyediakan barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhan dari masyarakat di era global ini maka perlu dilakukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar dapat meningkatkan hasil output yaitu berupa barang ataupun jasa yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja yang langsung berhubungan dengan peralatan dan mesin untuk menunjang proses produksi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki kelebihan dibandingkan sumber daya yang lainnya, karena sumber daya manusia dapat memberikan sumbangan berupa akal, pikiran, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, daya dorongan, karya, inovasi, dan kreasi. Hamzah, (2021).

Di zaman Modern saat ini, banyak perusahaan yang mengalami kerugian akhirnya karena tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi untuk menggerakkan perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Perusahaan tentunya memiliki tujuan dan adanya sumber daya manusia yang berkualitas pastinya akan memperoleh kepuasan kerja sesuai yang diharapkan bagi pekerja maupun perusahaan, secara tidak langsung kepuasan kerja di dalam pekerjaan menjadi peran yang sangat penting. Saputra (2021).

Menurut Fuad Mas'ud (2015), Mutasi pekerjaan adalah proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi monoton rutinitas Pegawai. Setiap perusahaan memiliki kebijakan tersendiri dalam penerapan waktu rotasi pekerjaan, ada yang periodik

(Mingguan, Bulanan, Tahunan) dan tidak berkala. Keuntungan dari rotasi diri adalah mengembangkan kemampuan Pegawai untuk melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda (Fuad Mas'ud, 2015). (Sumarwoto, 2016), rotasi pekerjaan akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan Pegawai untuk sistem manajemen yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. (Rotation et al. 2023).

Selanjutnya, (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa mutasi kerja adalah suatu perubahan posisi atau jabatan atau tempat atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Lebih lanjut (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi tersebut. Saputri (2023).

Mutasi tempat kerja memiliki peranan penting dalam sistem penyelenggaraan kepegawaian dari suatu organisasi. Paling tidak ada tiga manfaat yaitu kepentingan organisasi, kepentingan jabatan dan kepentingan publik. Campion, dalam Megantara (2019) bahwa adanya rolling tempat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dari pegawai. Mutasi berhubungan dengan penempatan pegawai serta pengembangan jenjang karir produktivitas dan kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, rotasi kerja harus dilaksanakan dengan perencanaan dan pengukuran yang matang. Hal ini didukung oleh (Adomi, 2006) yang menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan sistem yang paling efektif untuk menempatkan kembali karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya dalam organisasi yang sama untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman dan

motivasi seseorang serta menghasilkan keuntungan yang kompetitif bagi organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti Megantara (2019) bahwa rotasi kerja yang benar akan memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai. Isfarudi (2022).

Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi, mutasi kerja tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain. Jadi, mutasi kerja lebih luas ruang lingkupnya ketimbang pemindahan. Onsardi (2020).

Menurut Sastro hadiwiryo (Kadarisman, 2012:68): “Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi”. Husain (2022).

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Dodi, H (2014), Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Motivasi adalah energi yang menggerakkan pegawai secara individual secara terarah untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai natural driving force atau desakan alami untuk mempertahankan dan memuaskan kehidupan. Menurut Mustikawati (2015),

indikator dari motivasi antara lain Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, serta Aktualisasi diri. Dyatmika (2020).

Menurut (Robbins & Judge, 2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009) Motivasi seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Susanti (2023).

Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Lubis, 2020). Motivasi kerja yang tinggi dari para guru akan mendorong guru tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaan kerjanya sehingga memberikan hasil kinerja kerja yang lebih baik. Ponco et al. (2021).

Menurut Reksohadiprodjo (2015, 252) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan

kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Suryawan (2022).

Mangkunegara et al., (2015) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Shelemo (2023).

Kinerja ASN dalam memberikan pelayanan publik di Indonesia secara umum menunjukkan semakin banyak masyarakat yang memberikan respon negatif atau menyatakan rasa tidak puas dengan pelayanan publik. Hal ini berkaitan dengan kinerja ASN dalam organisasi belum efektif. Belum efektifnya kinerja ASN menghambat pencapaian tujuan organisasi publik dalam memberikan pelayanan. Keterlambatan dalam tumbuh kembangnya organisasi publik dan ketidaksuksesan dalam memberikan pelayanan publik ditentukan oleh kinerja ASN yang belum proporsional dan belum maksimal. Nugraha, A., (2020)

Winart menjelaskan dalam hasil penelitian bahwa pegawai tenaga kesehatan ASN Puskesmas Sungai Raya Dalam dan Puskesmas Korpri tidak menjawab pertanyaan quesioner secara lengkap sehingga disinyalir, jawaban yang diberikan bias selain itu keadaan sebenarnya di dalam organisasi sesuai dengan kenyataan akan lemahnya Komitmen Organisasi yang dipegang oleh para pegawai. Rudini, A., (2024)

Yang menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses atau

kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengkomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil. Silaen et al. (2021).

Kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberitahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Syamsuriansyah et al. (2020).

Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada. Tueno (2020).

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan kinerja terjemahan dari “*performance*”, berarti: 1) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. 2) Pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. 3) Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkret dan dapat diukur

(dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). 4) Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu juga. 5) Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral atau etika. Herry Kurniawan et.al (2022).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan, motivasi atau dorongan kerja, etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai. Saleh (2019).

RSUD R.T. NOTOPURO SIDOARJO (RSUD Sidoarjo) adalah rumah sakit yang bergerak di bidang kesehatan yang terletak di Jl Mojopahit No.667, Sidowayah, Celep, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo. Pelayanan Instalasi yang tersedia di RSUD Sidoarjo meliputi: Radiologi, Laboratorium, Farmasi, Istalansi, Rawat darurat, Gizi dengan tempat tidur sebanyak 182 buah. RSUD Kabupaten Sidoarjo selalu mengalami pembenahan pembangunan fisik dan peningkatan kelas demi meningkatkan dan memaksimalkan pelayanan dan kepuasan pelanggan. Berdasarkan informasi yang telah disampaikan, peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, MUTASI TEMPAT KERJA DAN MOTIVASI**

KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI RSUD R.T. NOTOPURO SIDOARJO”.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia, Mutasi tempat kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD R.T. NOTOPURO Sidoarjo?
2. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD R.T. NOTOPURO Sidoarjo?
3. Bagaimana Mutasi Tempat kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD R.T. NOTOPURO Sidoarjo?
4. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD R.T. NOTOPURO Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, mutasi tempat kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD R.T. NOTOPURO Sidoarjo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya

manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD R.T.

NOTOPURO Sidoarjo.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis mutasi tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD R.T.

NOTOPURO Sidoarjo.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di RSUD R.T. NOTOPURO Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Memperkaya literatur mengenai teori manajemen kinerja (*Performance Management Theory*)
- b. Menawarkan model baru atas sistem manajemen kerja yang berdampak pada kinerja para pegawai.

2. Manfaat praktis

- a. Menambah wawasan mengenai kinerja pegawai yang didasari pada sistem mutasi tempat kerja.
- b. Membantu organisasi memperbaiki atau merumuskan kinerja pegawai yang dapat menumbuhkan pengembangan sumber daya manusia, mutasi tempat kerja, motivasi kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 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

5.2 Saran

5.2.1 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

5.2.2 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

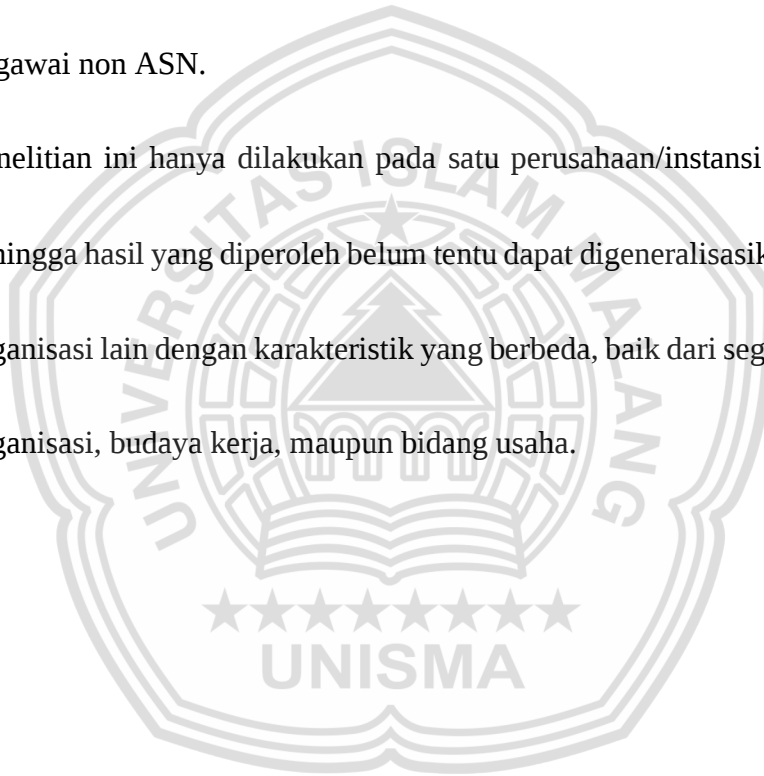
- 1) Rumah sakit disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, workshop, seminar, dan pendidikan lanjutan yang relevan dengan bidang tugas masing-masing.
- 2) Disarankan agar RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo memiliki sistem penilaian kinerja yang jelas, terukur, dan transparan, 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.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

- 1) Karena penelitian ini terbatas pada pegawai ASN saat ini, narasumber di sarankan tidak hanya ASN kedepan 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.



DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>.
- Al Akbar, N., Nasa, & Sukarno, G. (2023). Analisis employee engagement, komitmen organisasi, rotasi pekerjaan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718–736. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3900>.
- 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.
- Arfiono, R. D., Nurul, H., & Isfarudi. (2022). Rozi (Budaya terhadap motivasi). *Jurnal Ekonomika*, 9(2).
- Farhati, M. Z., Saraswati, A., Septiana, M. P., Ramadhan, M., Salbiah, E., & Wahyudin, C. (2024). Strategi pengembangan organisasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1391–1403.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* 23. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husain, A. (2022). Pengaruh mutasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Oikos-Nomos*, 15(1), 1–10..
- 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.
- Kusumawati, E. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia di taman kanak-kanak. *Edunity: Kajian Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 1(4), 207–222.
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Zikriati Mahyani. 2020. “Volume 1, No, 1 Februari 2020.” *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* 1: 16–29.

- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Productivity*, 1(3), 279–284.
- Mulyasari, Irma. 2019. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Journal of Management Review* 2(2): 190. doi:10.25157/jmr.v2i2.1786.
- Nainggolan, P. N., & Heryenzus. (2018). *Manajemen pemasaran: Konsep dan praktek*. Andi.
- Nurhal, A. N., & Stepahnie, T. A. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia pada dosen Universitas Sembilanbelas November Kolaka. *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, 1(4), 310–324.
- Onsardi, Maya Sari, dan Tezar Arianto. 2020. “Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu.” *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)* 1(1): 109–16.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Perilaku organisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681, 665–670
- Putra, Yohan Dwi, & Sobandi, Ade. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Rintjap, Indra H, William A Areros, dan Sofia A P Sambul. 2021. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon.” *Productivity* 2(7): 2021.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- 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.
- Selviana, Anggi. (2020). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. BPRS Aman Syariah

- Sekampung Lampung Timur. 1–107.
- Setiadi, Sandi, Wawan Ruswandi, dan Dewi Resmanasari. 2021. “Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri Pada Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Ekonomak* 7(1): 1–10.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh mutasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28.
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010–1022. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, et al. 2021. *Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono, P Dr. 2019. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.” ALFABETA, CV.
- Susanti, R., & Saputri, G. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2516–31. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.480>
- Uci Pramida, dan Dety Mulyanti. 2023. “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 2(1): 229–39. doi:10.58192/ebismen.v2i1.677.
- Umam, K., Khoirul, & Akhmad, Y. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan commanditaire vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya. *Manova*, 11(1), 68–83.
- Wahyuni, S., Akbar, A., Khaliq, A., & Akbar, A. (2023). Web-based application for sea products trading to increase fishermen’s income in Secanggan Village. *Prosiding Seminar Nasional dan Internasional*, 3(1), 73645.
- Yahya, Y., & Yani, D. A. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan

Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 47–62.

<https://doi.org/10.61401/relevansi.v7i1.81>

