

# artikel meky riswandi

*by* Jaka Dernata

---

**Submission date:** 28-Feb-2024 07:05AM (UTC+0530)

**Submission ID:** 2285685650

**File name:** ARTIKEL\_PLAGIAT\_MEKY\_RISWANDI.docx (70.09K)

**Word count:** 3238

**Character count:** 21002

14  
PENGARUH ROTASI KERJA DAN MUTASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)  
PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI BENGKULU

**Meky Riswandi<sup>1</sup>, Henny Aprianty<sup>2</sup>, Dodo Sutardi<sup>3</sup>**

123 Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

1 [mekyriswandi24@gmail.com](mailto:mekyriswandi24@gmail.com)

2 [masdo.061960@gmail.com](mailto:masdo.061960@gmail.com)

3 [hennyaprianty666@gmail.com](mailto:hennyaprianty666@gmail.com)

10

Abstract.

This study aims to identify and analyze the impact of mobility and job changes on the performance of National Service Providers (NSP) of the Bengkulu Province Youth and Sports Service. This research is a quantitative type which involves data collection through questionnaires and data analysis through a multiple linear regression analysis model. Random sampling is a sample selection method. Multiple linear regression analysis was used on a sample consisting of eighty respondents. The results of the regression analysis show that 31.70% of the performance characteristics of employees of the National Private Organization (ASN) of the Bengkulu Province Youth and Sports Service are explained by circulation and movement, the remaining 68.30% is explained by other influencing factors. This was not researched in Bengkulu Province. This research. Currently, the F test results. count = (19.347) > Ftable = (2.49) which shows that the independent variables that change and change at the same time have many positive and negative influences on workers' work. The results of the t test show that the conversion rate analysis tcount (3.769) is ttable (1.664) and it is known that this variable has a significant influence on employee performance, and this change is the result of table (2.558). 1.664), many variables have a significant influence on employee performance. It could be said to be the most important change affecting the performance (ASN) of the Youth Sports Service in Bengkulu Province.

Key words: state apparatus, transfer, rotation, employee performance

Abstrak.

24  
Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak mobilitas dan pergantian kerja terhadap kinerja Penyedia Layanan Nasional (NSP) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu. Penelitian ini adalah jenis kuantitatif yang melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data melalui model analisis regresi linier berganda. Random sampling adalah metode pemilihan sampel. Analisis regresi linier berganda digunakan pada sampel yang terdiri dari delapan puluh responden. Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa 31,70% karakteristik kinerja pegawai Organisasi Swasta Nasional (ASN) Dinas Pemuda Olahraga Provinsi Bengkulu dijelaskan oleh sirkulasi dan pergerakan, sisanya sebesar 68,30% dijelaskan oleh faktor lain yang mempengaruhi. Hal ini tidak diteliti di Provinsi Bengkulu. Penelitian ini. Saat ini, hasil tes F . hitung = (19,347) > Ftabel = (2,49) yang menunjukkan bahwa variabel bebas yang berubah dan berubah sekaligus mempunyai pengaruh positif dan negatif yang banyak terhadap pekerjaan pekerja. Hasil uji t menunjukkan tingkat konversi Analisis thitung (3,769) adalah ttabel (1,664) dan diketahui bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan perubahan tersebut merupakan hasil tabel (2,558). 1,664), banyak variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan perubahan paling penting yang mempengaruhi kinerja (ASN) Dinas Olah raga Pemuda di Provinsi Bengkulu.

*Kata kunci: Aparatur sipil, mutasi, rotasi, kinerja pegawai*

## PENDAHUUAN

Evaluasi Kegiatan kinerja sangat penting karena dapat menunjukkan seberapa baik sebuah organisasi mencapai tujuannya. Karyawan akan mencapai hasil yang lebih baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, beberapa di antaranya antara lain pergantian pekerjaan. (Hormati 2016) menyatakan bahwa pergantian pekerjaan meningkatkan produktivitas karena mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Endang Hersusdadikawati 2005) pergantian pekerjaan mengacu pada perpindahan Pekerjaan Dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Rotasi pekerjaan adalah metode lain mengurangi kebosanan dan beban kerja.

Rotasi pekerjaan membuat karyawan merasa tidak terlalu terisolasi dan mengurangi kelelahan karyawan. Selain itu, kami berharap dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Menurut (Jeb 2010), pergantian pekerjaan adalah pergantian Pekerja berpindah Dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

Faktor tambahan yang berdampak kualitas pekerjaan adalah perubahan. Menurut (Fitriana 2018). Perbedaan tersebut tidak lepas dari faktor yang mengurangi rasa bosan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Pemindehan seringkali dikacaukan dengan hukuman jabatan, hubungan persahabatan dengan atasan atau untuk memenuhi kebutuhan bawahan, padahal pemindehan harus dilakukan berdasarkan evaluasi yang obyektif dan obyektif. Sistem bonus dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mengembangkan kekuatan.

Menurut (Medah, FoEh, and Manafe 2023), perubahan ialah suatu proses kerja akan melibatkan pengalihan tugas, tanggung jawab dan status pekerjaan pegawai pada situasi tertentu sehingga pegawai dapat mencapai kinerja dan efisiensi terbaik. bekerja Kinerja adalah masalah yang sangat penting bagi organisasi mana pun.

Kinerja merupakan hasil kinerja yang menilai kinerja individu atau sekelompok

orang dalam organisasi, termasuk faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan kinerja manusia (Fatriani and Fahrial 2020) Kinerja internal faktor setiap orang adalah situasi, motivasi, jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman kerja, dll, dan faktor eksternal meliputi Kinerja seorang karyawan, termasuk kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kehidupan kerja, dapat dievaluasi dan diukur secara kualitatif berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan oleh manajemen. tautan bawa. Mungkin implementasi awal perlu didasarkan pada indikator kinerja yang telah dicapai karyawan, dan program evaluasi yang obyektif serta sistem penyampaian perubahan harus memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka.

Menurut Sastrohadiwiry (Medah, FoEh, and Manafe 2023), perubahan adalah suatu proses kerja yang melibatkan pengalihan tugas, tanggung jawab dan status pekerjaan pegawai pada situasi tertentu sehingga pegawai dapat mencapai kinerja dan efisiensi terbaik. bekerja Kinerja sangat penting bagi organisasi.

Kinerja merupakan hasil kinerja yang menilai kinerja individu atau sekelompok orang dalam organisasi, termasuk faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan kinerja manusia (Tika, 2010:121) Kinerja internal faktor setiap orang adalah situasi, motivasi, jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman kerja, dll, dan faktor eksternal meliputi Kinerja karyawan, termasuk tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kehidupan kerja, dapat dinilai kualitasnya dan diukur berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi pekerjaan karyawan yang buruk mengurangi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Organisasi/pemerintah adalah pegawai. Menurut Pasal 5 UU Pada tahun 2014, Aparello Civil do Estado (ASN) merupakan layanan bagi pekerja dan karyawan negeri sipil yang mempunyai kontrak kerja badan publik. Pejabat publik (atau disingkat pegawai ASN) adalah pejabat yang diangkat oleh pejabat atau ditugaskan pada pekerjaan lain di

lingkungan Administrasi Negara dan pejabat dengan kontrak kerja, yang diberi upah sesuai peraturan perundang-undangan.

Rotasi kerja dan mobilitas diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan juga dilakukan di Dinas Olahraga Pemuda Provinsi Bengkulu. Berdasarkan pantauan, rotasi pekerjaan dan mobilitas diketahui memberikan dampak yang signifikan terhadap pekerjaan pemuda dan olahraga di Bengkulu, meningkatkan kualitas pelayanan dan aktivitas publik para petugas Pemuda dan Olahraga Bengkulu. Dinas Pelayanan Olah Raga yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja muda dan olahraga di Provinsi Bengkulu. Dengan adanya mutasi dan rotasi maka Pegawai akan mendapatkan dan mencoba *job desk* yang baru dan berbeda, dan akhirnya semua dapat merasakan, dan ketika kinerja menurun juga dapat dilakukan evaluasi lalu akan dilakukan Mutasi dan perubahan pekerjaan dilakukan untuk meningkatkan kinerja petugas dinas olahraga remaja di provinsi Bengkulu Berdasarkan kumpulan informasi petugas dinas olahraga remaja di provinsi Bengkulu tahun 2022 sebesar 96% dapat dikategorikan tercapai dan berhasil. Namun dalam pencapaian tersebut Dinas Pemuda dan Olahraga juga mengalami beberapa permasalahan yang muncu, meliputi kurangnya pemahaman ASN mengenai tugas pokok dan fungsi bidang-bidang, kurang tertib unit kerja dalam penyusunan dokumen-dokumen dan lainnya. (Lakip DISPORA 2022)

Berdasarkan informasi di atas dapat diidentifikasi permasalahan kinerja pegawai terkait dampak rotasi kerja dan mutasi jabatan terhadap aktivitas Dinas Pemuda Provinsi Bengkulu pada Dinas Olahraga Pemuda Provinsi Bengkulu Tahun 2022."

Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Bengkulu bertugas mendukung Gubernur dalam melaksanakan pekerjaan pemerintahan dan mendukung kegiatan pemuda dan olah raga pemerintah daerah di provinsi tersebut. Berdasarkan informasi yang disajikan, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Mutasi dan rotasi kerja dilakukan berdasarkan Pendidikan untuk membantu pegawai agar pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

2. Mutasi dan Rotasi kerja dilakukan berdasarkan pengalaman agar pegawai mendapat pengalaman baru dalam tugas baru

3. Rotasi kerja biasanya dipengaruhi oleh kebutuhan tapi terkadang pegawai enggan di rotasi karena alasan kenyamanan

Mutasi kerja dan rotasi dilakukan berdasarkan jenjang karir/jabatan untuk meningkatkan jenjang karir dari pegawai

Untuk memperjelas persoalan pada identifikasi masalah tersebut maka permasalahan Formalisasi berikut dimungkinkan dalam penelitian ini :

1. Apakah rotasi jabatan Hal tersebut baik dan besar pengaruhnya terhadap kerja para pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga (ASN) Provinsi Bengkulu?
2. Apakah mutasi jabatan itu baik dan bermanfaat bagi kerja aparatur daerah (ASN) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu?
3. Apakah pergantian jabatan dan mutasi jabatan akan berdampak Hal ini baik dan besar manfaatnya bagi kerja para petugas cadangan (ASN) di dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu?

#### **Kajian Teori**

##### **1. Kon kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut berbagai definisi para ahli, pekerjaan dapat diartikan sebagai hasil kegiatan manusia atau mutu pekerjaan secara kuantitatif dan kualitatif, yang dicapai dengan melaksanakan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

###### **b. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut (Mesri Welhelmina Nisriani Manafe 2020), jika pegawai dapat bekerja dengan baik maka pekerjaannya akan semakin baik dan kualitasnya pun meningkat. Tindakan hanya dapat dipahami ketika Individu atau kelompok menetapkan standar keberhasilan, yang terdiri dari tujuan atau tujuan yang ingin dicapai. Tanpa tujuan, seseorang atau organisasi tidak berguna. tidak ada alasan diketahui titik acuannya.

Kata (Wirawan 2015) menyatakan bahwa Peran karyawan berbeda-beda pada setiap orang. Karena setiap karyawan mempunyai

tingkat pekerjaan yang berbeda-beda. Organisasi dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan tugas individu karyawan. kata (Wirawan 2015) mengatakan Peran seorang manajer bersifat individual karena setiap manajer mempunyai tingkat pekerjaan Orang dengan pekerjaan berbeda. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja individu karyawan. Pekerjaan adalah pekerjaan, bukan pekerjaan. Prosesnya sendiri memiliki banyak bagian dan produk di dunia. Tentu saja ini bersifat pribadi. Karena setiap karyawan mempunyai pekerjaan yang berbeda-beda. Kinerja ditentukan oleh kombinasi beberapa faktor, kekuatan dan peluang. Penjualan.

Menurut definisi dari berbagai ahli dapat disimpulkan bahwa Kerja adalah hasil kerja seseorang, atau dicapai dengan melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepada seseorang secara kuantitatif dan kualitatif.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Hal-hal yang mempengaruhi karir adalah dorongan dan motivasi. Ini sejalan dengan pendapat Keith Davis tentang Mangkunegara. (2013:67):

1) Kompetensi. Dari segi kecerdasan, kemampuan pegawai meliputi kemampuan potensial (CI) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan), mereka mendapat pelatihan yang sesuai dengan posisinya dan keterampilannya untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai.

Penilaian kinerja merupakan upaya untuk membandingkan kinerja aktual karyawan dalam pekerjaan dengan apa yang diharapkan dari karyawan tersebut (Dessler dalam Nitasari, 2012:14). Jika dilakukan dengan benar, penilaian kinerja dapat bermanfaat bagi karyawan, manajer SDM, dan perusahaan itu sendiri.

## METODE PENELITIAN

Studi korelasional mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono 2013) Penelitian kuantitatif artinya pedoman, tujuan, metode penelitian ilmiah dan data yang dihasilkan adalah

penelitian yang bersifat korelasional. sebagai berikut: Formatnya sama. Angka (skor, nilai) merupakan pernyataan yang dievaluasi dan dianalisis menggunakan analisis statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh populasi. ASN Dinas Pemuda dan Olahraga tahun 2022. Sampel penelitian ini menggunakan metode penghitungan besar sampel yang dilakukan dengan metode Slovin. Ukuran sampel tidak secara akurat memprediksi perilaku populasi. Hal ini dikarenakan model harus ditentukan untuk menggeneralisasi hasil penelitian, dan model kontrol tidak diperlukan dalam statistik, tetapi dapat dihitung menggunakan model Slovin dan sekarang perhitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:  $n$  : Kuantitas Contoh

$N$  : Kuantitas Penduduk

$e^2$  : Maksimal margin kesalahan yang dapat ditoleransi Dalam studi ini, 5%, atau 0,05

Result yang diperoleh melalui menggunakan metode Slovin terhadap 82 pekerja adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{82}{1 + 82 \times 0,05^2}$$

$$n = 68 \text{ orang}$$

Berdasarkan model Slovin di atas, sampel yang digunakan berjumlah 68 orang, sampling error 5%, dan tingkat kepercayaan 95%.

## Metode untuk Pengumpulan Data

Data yang diperoleh Dalam penelitian ini sumber diperoleh secara langsung melalui kuesioner.

## Uji Validitas dan Reabilitas

### Uji Validitas

Jika pertanyaan angket mengungkapkan makna ukuran, Pertanyaan tersebut dianggap valid. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan tabel  $r$  derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha = 0,05$ . Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, yaitu nilai positif, maka dianggap benar, ganjil, atau simbolis.

### Uji Reabilitas

. Reliabilitas tes berkaitan dengan soal penentuan hasil tes (Sugiyono 2013).

Kriterianya antara lain:

$0.00 < r_{xy} < 0.20$ : sangat rendah

$0.20 < r_{xy} < 0.40$ : rendah

$0.40 < r_{xy} < 0.60$ : sedang

$0.60 < r_{xy} < 0.80$ : tinggi

$0.80 < r_{xy} < 1.00$  : Sangat tinggi.

Kriteria pemeriksaan reliabilitas tes adalah memperoleh  $r_{11}$  dan membandingkan nilai  $r_{11}$  dengan nilai  $r$ . Fakta terbukti benar jika  $r_{11} > r$  atau  $r_{11} > r$  tabel dalam tabel.

8

### Analisis Data

#### Analisis Korelasi Parsial *Pearson Product Moment*

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel cukup kuat sehingga variabel lainnya, yaitu korelasi product moment Pearson, dianggap signifikan secara statistic (Sugiyono 2016).

Menurut (Sugiyono 2007) Regresi berganda digunakan untuk memprediksi tren (kenaikan atau penurunan) suatu variabel. dikotomi (baseline) akan berkembang jika dua atau lebih variabel prediktor independen (menaikkan dan menurunkan nilainya).

#### Uji F

Tingkat signifikansi pengaruh suatu Variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan menggunakan uji F (Santoso 2013) Tabel  $f > f$  dihitung bernilai 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) atau kurang yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hanya satu. Uji F atau uji keseimbangan satu faktor adalah uji efektivitas rotasi pekerjaan dan kinerja. Apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, pengaruhnya ditransfer ke tindakan karyawan.

### Hasil Penelitian

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan tabel  $r$  derajat kebebasan ( $df = n-2$ ). Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha = 0,05$ .

Tabel Uji Validitas Variabel *Rotasi Kerja* (X1)

|  | (r tabl | r | tailed) | Ket |
|--|---------|---|---------|-----|
|--|---------|---|---------|-----|

| Soal |        | hitung |       |       |
|------|--------|--------|-------|-------|
| X1.1 | 0,2387 | 0,308  | 0,001 | VALID |
| X1.2 | 0,2387 | 0,428  | 0,000 | VALID |
| X1.3 | 0,2387 | 0,377  | 0,002 | VALID |
| X1.4 | 0,2387 | 0,507  | 0,000 | VALID |
| X1.5 | 0,2387 | 0,306  | 0,011 | VALID |
| X1.6 | 0,2387 | 0,550  | 0,000 | VALID |
| X1.7 | 0,2387 | 0,424  | 0,000 | VALID |
| X1.8 | 0,2387 | 0,366  | 0,002 | VALID |
| X1.9 | 0,2387 | 0,296  | 0,102 | VALID |

Hasil analisis, seluruh pertanyaan untuk mengukur variabel perubahan pekerjaan menunjukkan nilai korelasi faktor-total Corrected 0,2387 atau lebih tinggi, sehingga dapat dikatakan semua pertanyaan valid.

Tabel 5.2 Uji Validitas Variabel Mutasi Kerja (X2)

| Soal | (rtable) | Rhitung | sig.(2tailed) | Ket   |
|------|----------|---------|---------------|-------|
| X2.1 | 0,2387   | 0,439   | 0,000         | VALID |
| X2.2 | 0,2387   | 0,366   | 0,002         | VALID |
| X2.3 | 0,2387   | 0,667   | 0,000         | VALID |
| X2.4 | 0,2387   | 0,736   | 0,000         | VALID |
| X2.5 | 0,2387   | 0,597   | 0,000         | VALID |
| X2.6 | 0,2387   | 0,328   | 0,006         | VALID |

Melihat Tabel 4.3 di atas, seluruh item kuesioner pengukuran variabel kinerja pegawai mempunyai nilai korelasi faktor-total sebesar 0,2387 atau lebih tinggi, sehingga dapat dikatakan semua pernyataan benar..

#### 2.1 Hipotesis

Berdasarkan konsep-konsep yang diuraikan di atas, hipotesis dapat digunakan untuk menguji dampak perubahan pekerjaan dan mobilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

- Ha<sub>1</sub>: Indeks pergantian tenaga kerja : terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (ASN) Dinas Olahraga Pemuda Provinsi (DISPORA) Provinsi Bengkulu.
- Ha<sub>2</sub>: Variabel mobilitas tenaga : Pekerjaan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap pekerjaan pekerja sosial. Nasional (NSWs) Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) di Negara Bagian Bengkulu.
- Ho<sub>3</sub>: Perubahan dan pergantian jabatan : tersebut merupakan hal yang positif dan berdampak besar terhadap kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Bengkulu.

#### Uji Hipotesis

##### 1) Analisis Korelasi Parsial Pearson Product Moment

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial product moment Pearson pada Tabel 5.7 diatas terlihat nilai  $X_1$  sebesar 1,036 dan bandingkan nilai tersebut dengan nilai  $t$  pada tabel distribusi  $t$ . Nilai  $(\alpha)$  sebesar 0,05  $m$   $df=n-k-1 = 68-2-1 = 65$  yang diperoleh dari uji dua sisi sebesar  $\pm 1,670$ . Anda dapat melihatnya dengan melihat nilai-nilai di atas. Karena nilai  $t$  sebesar 1,036 dan berada dalam nilai  $t$  (-1,670 dan 1,670) menurut hipotesis yang diajukan, maka kita dapat menyimpulkan bahwa H<sub>3</sub> mewakili periode yang sama dari hasil yang baik dan tinggi dari: Rotasi Pekerjaan dan Perubahan alih tugas pada kegiatan Penyalur Nasional (ASN) di Lingkungan Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Bengkulu..

32

##### 2) Uji Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian yang dilakukan adalah persamaan penurunan nilai  $X$  sebagai berikut:

1. Nilai koefisien  $a$  sebesar 27,174. Itulah yang ada.

2. Nilai koefisien  $b_1X_1$  0,126. Dengan kata lain jika  $X_1$  mengalami kenaikan sebesar 1% (pergantian pekerjaan), maka nilai  $Y$  sebesar 0,126.
3. Nilai koefisien  $b_2X_2$  sebesar 0,142. Dengan kata lain, jika  $X_2$  meningkat sebesar 1%, (sebelum bekerja), maka nilai  $Y$  sebesar 0,142.

#### Pembahasan

Kinerja adalah Hasil kinerja digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, termasuk faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja individu tersebut.

Karakteristik intrinsik setiap orang meliputi kepribadian, motivasi, dan gender. usia, pendidikan, pengalaman kerja, dll. Pada titik ini, Faktor eksternal yang dapat berdampak antara lain situasi kerja Anda, hubungan dengan rekan kerja, dan tunjangan kesejahteraan, dll.

Kinerja karyawan dapat dinilai kualitasnya dan diukur berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. saya bekerja pegawai yang buruk mengurangi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Organisasi pemerintah memiliki pegawai yang disebut *Aparello Civil do Estado* (ASN). Namun menurut uji hipotesis yang dilakukan peneliti dengan menggunakan sampel sebanyak 68 orang, pegawai Dinas Olahraga Remaja Bengkulu akan menghasilkan hasil yang berbeda dengan hasil observasi pertama, hal ini dikarenakan adanya rotasi dan mutasi tugas pegawai akan mempengaruhi Pemuda Bengkulu. Pekerjaan Layanan Olahraga. Kita dapat menyimpulkan bahwa hal itu tidak mungkin. Hal ini dapat diuji dengan nilai signifikansi probabilitas (sig) 0,358 lebih besar dari  $(\alpha)$  0,05

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Fika Mufaizah (2017). "Dampak pergantian pekerjaan dan turnover terhadap kinerja pegawai Pusdiklat Keuangan Yogyakarta Tahun 2017. Berdasarkan hasil penelitian, pergantian pekerjaan dan turnover tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusdiklat Keuangan Yogyakarta, Persamaannya adalah pada variabelnya, yang membedakan adalah pada kurikulumnya.

## 19 KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan verifikasi statistik mengenai dampak pergantian tenaga kerja dan transisi tenaga kerja pegawai nasional (ASN) pada DISPORA (Dinas Olahraga Remaja) Provinsi Bengkulu, Kesimpulan berikut dapat diambil :

1. Indeks perputaran tenaga Tugas tersebut tidak mempengaruhi tugas pekerja rumah tangga (ASN) DISPORA (Dinas Pemuda dan Olahraga) Provinsi Bengkulu yang ditunjukkan dengan tingginya nilai  $0,304 > \alpha (0,05) = 5\%$ .
2. Variabel pertukaran tenaga kerja secara parsial tidak dapat mempengaruhi kinerja Nasional Service Provider (NSPs) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu (DISPORA). Nilai signifikansi  $0,311$  lebih besar dari  $\alpha(0,05)$ , dan  $(\alpha) = 5\%$ .
3. Sedangkan variabel rotasi kerja dan pertukaran kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja Seluruh Relawan Nasional (ASN) pada DISPORA (Dinas Olahraga Remaja) Provinsi Bengkulu, Nilai signifikansi (sig)  $(0,358)$  lebih besar daripada  $(\alpha) 0,05$ .

### 4. Saran

1. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu (DISPORA) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peningkatan kualitas kerja para Penyedia Layanan Nasional (NSP) di lingkungan (DISPORA). Penelitian ini bisa memberikan ide untuk membantu kinerja karyawan terus meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian akan bermanfaat Memberikan kontribusi atau manfaat bagi pembaca

dan penelitian lainnya. Oleh karena itu, penulis menyarankan peneliti selanjutnya untuk mencari sampel yang lebih besar dan mengeksplorasi variabel independen lebih dalam. Variabel lain mempengaruhi Organisasi Kewarganegaraan Nasional pada DISPORA Provinsi Bengkulu.

### DAFTAR PUSTAKA

- Endang Hersusdadikawati. 2005. "Untuk Berpindah Kerja , Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Ekstensi Fe Und : P." *Jurnal Studl Manajemen & Organisa1* 2(1): 85–110.
- Fatriani, Rini, and Fahrial. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Farmasi Ikasari Pekanbaru." *Jurnal Economica* 8(1): 69–79.
- Fitriana, Riri Nur. 2018. "Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dan Kreativitas Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten." *Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI*.
- Hormati, Theolina. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal EMBA* 4(2): 298–310.
- Jeb, Jeb. 2010. 4 *CORE View Metadata, Citation and Similar Papers at Core.Ac.Uk Provided by Sebelas Maret Institutional Repository*. <http://www.stieykp.n.ac.id>.
- Medah, Mardiana Henderika, John E H J FoEh, and Henny A Manafe. 2023. "Pengaruh Motivasi, Mutasi Dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4(4): 525–31. <https://creativecommons.org/licenses/by/>

4.0/.

- Mesri Welhelmina Nisriani Manafe. 2020. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Teori Dan Aplikasi*.
- Santoso, Slamet. 2013. "Statistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS." *Genta Mulia*.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- . 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta." *Bandung: Alfabeta.*: 118. Alfabeta.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.



# artikel meky riswandi

---

## ORIGINALITY REPORT

---

17%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="http://repository.iainbengkulu.ac.id">repository.iainbengkulu.ac.id</a><br>Internet Source         | 2% |
| 2 | <a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a><br>Internet Source                                       | 1% |
| 3 | Submitted to Universitas Putera Batam<br>Student Paper  | 1% |
| 4 | <a href="http://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a><br>Internet Source                     | 1% |
| 5 | Submitted to Universitas Nasional<br>Student Paper  | 1% |
| 6 | <a href="http://journal.uir.ac.id">journal.uir.ac.id</a><br>Internet Source                                 | 1% |
| 7 | <a href="http://download.garuda.ristekdikti.go.id">download.garuda.ristekdikti.go.id</a><br>Internet Source | 1% |
| 8 | <a href="http://ejournal.unesa.ac.id">ejournal.unesa.ac.id</a><br>Internet Source                           | 1% |
| 9 | <a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a><br>Internet Source                     | 1% |

---

|    |   |      |
|----|---|------|
| 10 | <a href="http://journal.admi.or.id">journal.admi.or.id</a><br>Internet Source               | <1 % |
| 11 | <a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a><br>Internet Source         | <1 % |
| 12 | Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia<br>Student Paper                        | <1 % |
| 13 | Submitted to Universitas Jenderal Soedirman<br>Student Paper                                | <1 % |
| 14 | <a href="http://ocs.akbpstie.ac.id">ocs.akbpstie.ac.id</a><br>Internet Source               | <1 % |
| 15 | <a href="http://jurnal.itbsemarang.ac.id">jurnal.itbsemarang.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 16 | <a href="http://repository.stiegici.ac.id">repository.stiegici.ac.id</a><br>Internet Source | <1 % |
| 17 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta<br>Student Paper                                    | <1 % |
| 18 | <a href="http://blog.binadarma.ac.id">blog.binadarma.ac.id</a><br>Internet Source           | <1 % |
| 19 | <a href="http://ejurnal-unespadang.ac.id">ejurnal-unespadang.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 20 | <a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a><br>Internet Source                 | <1 % |
| 21 | <a href="http://jurnal.syntaxliterate.co.id">jurnal.syntaxliterate.co.id</a>                |      |

Internet Source

<1 %

22

[www.scilit.net](http://www.scilit.net)

Internet Source

<1 %

23

Alief Nuryadi, Ike Kusdyah, Mohammad Bukhori. "BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPIT AL USWAH BANGIL", Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen, 2023

Publication

<1 %

24

[jurnal.narotama.ac.id](http://jurnal.narotama.ac.id)

Internet Source

<1 %

25

[jurnal.umj.ac.id](http://jurnal.umj.ac.id)

Internet Source

<1 %

26

[ojs.mahadewa.ac.id](http://ojs.mahadewa.ac.id)

Internet Source

<1 %

27

[text-id.123dok.com](http://text-id.123dok.com)

Internet Source

<1 %

28

[www.journal.stieamkop.ac.id](http://www.journal.stieamkop.ac.id)

Internet Source

<1 %

29

[zombiedoc.com](http://zombiedoc.com)

Internet Source

<1 %

30

[123dok.com](http://123dok.com)

Internet Source

<1 %

[digilib.uinsgd.ac.id](http://digilib.uinsgd.ac.id)

|    |   |      |
|----|---|------|
| 31 | Internet Source   | <1 % |
| 32 | <a href="http://etheses.iainponorogo.ac.id">etheses.iainponorogo.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 33 | <a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 34 | <a href="http://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 35 | <a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 36 | <a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 37 | <a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a><br>Internet Source   | <1 % |
| 38 | Nur Aini, Tulus Tulus. "Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2015<br>Publication | <1 % |

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

# artikel meky riswandi

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---