



Pengaruh Rotasi Kerja, Karakteristik Individu, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Tegal

Azzahra Intan Nuraini^{1*}, Niken Wahyu Cahyaningtyas¹, Tabrani¹

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal, Tegal, Indonesia.

*Corresponding Author:

Azzahra Intan Nuraini, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal, Tegal, Indonesia.

dersarna@gmail.com

DOI: [10.29303/jpap.v10i2.1516](https://doi.org/10.29303/jpap.v10i2.1516)

© 2026 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja, Karakteristik Individu, dan Komunikasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Tegal. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner melibatkan sebanyak 43 responden yang seluruhnya adalah pegawai ASN. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi menggunakan program SPSS versi 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Kerja, Karakteristik Individu, dan Komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Tegal. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi variabel independen berpengaruh sebesar 74,6% terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Tegal dan 25,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Rotasi Kerja, Karakteristik Individu, Komunikasi, Kinerja.

Pendahuluan

Pada organisasi swasta maupun pemerintah, struktur organisasi menjadi penentu alur kerja dalam sebuah organisasi dengan sumber daya manusia sebagai motor penggerak atau pelaksana kebijakan dan program kerja yang ada. Organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai oleh anggota di dalamnya. Untuk dapat menilai apakah suatu tujuan tercapai atau belum, diperlukan sebuah pengukuran yang dapat dilihat dari kinerja individu pada organisasi tersebut. (Bangun, 2012) mengemukakan kinerja merupakan ketercapaian kerja anggota organisasi atau kelompok yang telah memenuhi prosedur untuk menggapai tujuan atau bisa dinamakan dengan standar kerja.

Dengan adanya pengukuran kinerja yang transparan, sumber daya manusia yang ada di dalamnya akan termotivasi untuk dapat meningkatkan

kinerjanya sebagai langkah untuk dapat bersama mencapai tujuan organisasi.

Di organisasi pemerintahan seperti Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Tegal yang memiliki tugas utama untuk memajukan kapasitas kemampuan potensial pada bidang pemuda dan olahraga, serta penyelenggara kegiatan pemasaran untuk menampilkan budaya dan ciri khas destinasi liburan yang terdapat di daerah membuat perlu adanya pengukuran kinerja yang jelas, transparan, dan dapat diukur sehingga dapat tercapai pengoptimalan potensi masyarakat di Daerah Tegal.

Namun pada kenyataannya, kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Tegal masih belum optimal yang disebabkan oleh beberapa faktor. Dari hasil wawancara dan observasi, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi belum optimalnya kinerja seperti rotasi kerja, karakteristik individu, dan komunikasi.

Sitasi:

Nuraini, A. I., Cahyaningtyas, N. W., & Tabrani. Pengaruh Rotasi Kerja, Karakteristik Individu, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Tegal. (JPAP) *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 10(2), 247–251. <https://doi.org/10.29303/jpap.v10i2.1516>

Rotasi kerja dalam organisasi dilakukan sebagai usaha untuk mengurangi kejenuhan terhadap pekerjaan sehingga diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2016) rotasi kerja adalah kegiatan memindahkan karyawan ke jabatan atau lingkungan kerja lain yang memiliki tanggung jawab serta bidang pekerjaan yang berbeda. Adapun menurut (Handoko, 2017) rotasi kerja memiliki pengertian pemindahan karyawan dari satu kerja ke kerja lain yang secara konkret, dalam hal ini hanya anggota organisasi di dalamnya yang berputar untuk mengatasi sifat monoton pekerjaan. Pelaksanaan rotasi kerja pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Tegal masih jarang dilakukan terhadap pegawai baik dalam hal perpindahan tugas kerja maupun rotasi antar bidang kerja. Hal ini dapat menjadi dasar atas penurunan kinerja karena pegawai merasa jenuh dari rutinitas yang monoton dalam pekerjaan.

Selain rotasi kerja, faktor lainnya yaitu karakteristik individu. Setiap orang memiliki ciri khas tersendiri sebagai bentuk pembeda dari orang lain yang dibawa ke dunia kerja. Menurut (Robbins & Judge, 2016) karakteristik individu merupakan cara seseorang dalam memaknai suatu onjek tertentu yang ditemuinya.

Adapun menurut (Rahman et al., 2020) karakteristik individu ialah suatu ciri, perilaku, kelakuan, kesukaan, serta keterampilan yang mendorong serta berperan saat menentukan keputusan seseorang di lingkungan kerja. Perkembangan teknologi pada dasarnya semakin memudahkan kehidupan masyarakat tidak terkecuali dalam organisasi pemerintahan dengan adanya perubahan sistem kerja berbasis digital, penerapan *e-government*, dan penggunaan aplikasi layanan publik. Namun hal ini menjadi tantangan tersendiri karena adanya perbedaan kemampuan dalam adaptasi peralihan tersebut sehingga hal ini dapat menjadi penghambat efektivitas kerja tim.

Faktor selanjutnya yaitu komunikasi. Dalam sebuah organisasi komunikasi berperan sangat penting guna terlaksananya pekerjaan yang dapat mencapai tujuan organisasi. Perputaran informasi yang tepat guna akan memberikan efektifitas dan efisien dalam pelaksanaan kerja organisasi. Komunikasi yang kurang baik dapat menimbulkan kurang maksimalnya informasi yang diterima oleh penerima pesan. Menurut (Hamali, 2018) komunikasi merupakan proses penyampaian pikiran dan gagasan dari seorang pimpinan kepada bawahan berupa perintah dan

petunjuk kerja sehingga dapat melakukan tugas-tugas kerja dengan sebaiknya.

Komunikasi yang baik dilakukan apabila adanya timbal balik antara pengirim dan penerima pesan sehingga informasi yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas sehingga mengurangi adanya kesalahan. Kecenderungan komunikasi satu arah yang dilakukan oleh pimpinan dalam pemberian tugas kerja dan arahan dapat menimbulkan adanya persepsi atau penafsiran yang luas atas penyelesaian kerja yang dapat menyebabkan tidak terselesaikannya tugas kerja sebagaimana mestinya.

Komunikasi memiliki tahapan dalam proses pelaksanaannya (Bangun, 2012):

1. Ide, hal yang akan disampaikan pemberi pesan kepada penerima pesan.
2. Pengkodean ide, mengubah ide menjadi tanda yang penerima pesan pahami dengan mudah.
3. Sarana komunikasi penyampaian pesan, yang bisa disampaikan secara langsung atau tidak.
4. Penerimaan ide, dapat dilakukan melalui membaca, melihat, ataupun mendengarkan yang disesuaikan dengan format pesan yang diperoleh dari pemberi pesan.
5. Memaknai pesan, penyampaian gagasan dari pemberi pesan akan dipahami isi pesannya oleh penerima pesan.
6. Respon, jawaban yang diberikan setelah gagasan tersampaikan dari pemberi pesan dengan penafsiran pesan.

Metode

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono & Setiyawami, 2022) penelitian bisa dikatakan suatu pendekatan *positivism* sebagai dasar dan dimaksudkan untuk pengujian hipotesis atas penelitian pada populasi dan sampel tertentu. karena data yang diperoleh berupa angka dan akan dianalisa secara statistik yang dikumpulkan dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Tegal yang berjumlah 43 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

Instrumen penelitian diperlukan pengujian sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, analisis data menggunakan uji asumsi klasik untuk memastikan penggunaan regresi linear memenuhi persyaratan yang diperlukan, analisis regresi linear berganda untuk

pengujian hipotesis dalam penelitian ini sehingga dapat diketahui pengaruh Rotasi Kerja, Karakteristik Individu, dan Komunikasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Tegal serta analisis koefisien determinasi sebagai pengukur variabel Y dapat sejauh mana mendeskripsikan variasi dari variabel X.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	26.803	4.259		6.294	<.001
Rotasi Kerja	.328	.103	.419	3.196	.003
Karakteristik Individu	.110	.052	.278	2.096	.043
Komunikasi	.264	.076	.320	3.480	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil uji parsial diketahui bahwa:

1. Variabel Rotasi Kerja memiliki signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 dengan t-hitung sebesar 3,196 lebih besar dari t-tabel 2,021. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga temuan ini menunjukkan Rotasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Variabel Karakteristik Individu memiliki signifikansi 0,043 lebih kecil dari 0,05 dengan t-hitung 2,096 > t-tabel 2,021. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dari temuan ini menegaskan bahwa Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Variabel Komunikasi memiliki signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan t-hitung 3,480 > t-tabel 2,021. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga pada penelitian ini menjelaskan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	193.385	3	64.462	42.116	.001
Residual	59.693	39	1.531		
Total	253.078	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Rotasi Kerja, Karakteristik Individu

Berdasarkan hasil uji simultan di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan f-hitung $42,116 > f$ -tabel 2,845 sehingga dapat disimpulkan bahwa Rotasi Kerja, Karakteristik Individu, dan Komunikasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874	.764	.746	1.23717

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Rotasi Kerja, Karakteristik Individu

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Rotasi Kerja, Karakteristik Individu, dan Komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 74,6%, sementara sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Rotasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya untuk dapat meningkatkan kinerja, instansi dapat menerapkan rotasi kerja yang terencana dan sistematis serta tetap mempertimbangkan kesesuaian antara kemampuan dan kompetensi pegawai dengan posisi kerja yang ditempati sehingga dapat memberikan manfaat yang optimal.

Selain itu, rotasi kerja juga dapat dilakukan sebagai kesempatan untuk mengembangkan karir, menambah pengalaman, dan persiapan kaderisasi kepemimpinan. Rotasi akan memberikan pengalaman yang berharga bagi pegawai, meningkatkan pengetahuan mengenai tata kerja di bidang lain, serta penting untuk sarana pengembangan dan keberhasilan jangka panjang institusi (Amin et al., 2025).

Kesempatan pengembangan pengalaman kerja yang beragam melalui rotasi kerja, meningkatkan kapabilitas organisasi secara menyeluruh dalam menghadapi tantangan pengelolaan sumber daya manusia bukan sekedar peningkatan kompetensi pegawai (Irfania & Rini, 2025).

2. Pengaruh Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya untuk dapat meningkatkan kinerja, instansi dapat melakukan pelatihan dan pendampingan transformasi digital yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai sebagai sarana pengembangan karakteristik individu untuk menunjang penerapan sistem kerja berbasis teknologi, sehingga dapat meningkatkan keefektifan dalam pekerjaan.

Selain itu, organisasi juga dapat menjadikan hal ini sebagai kesempatan untuk meningkatkan kerja tim dengan dilakukannya mentor dua arah antara pegawai senior dan pegawai muda terkait pelatihan tersebut. Peningkatan karakteristik individu menjadidi semakin baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Solihah & Silvianita, 2021).

3. Pengaruh Komunikasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya untuk dapat meningkatkan kinerja, instansi dapat meningkatkan kualitas komunikasi melalui pengembangan saluran komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah sehingga dapat tercipta iklim kerja yang semakin produktif.

Selain itu, organisasi juga dapat melatih komunikasi pegawai agar komunika yang sefektif dapat terus ditingkatkan. Saluran komunikasi dalam organisasi yang baik akan dapat memberi dampak yang positif terhadap produktivitas, responsif, dan motivasi dalam pencapaian target kerja (Patricia & Ekawati, 2024).

4. Pengaruh Rotasi Kerja, Karakteristik Individu, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil temuan, rotasi kerja, karakteristik individu, dan rotasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengelolaan rotasi kerja, pengoptimalan karakteristik individu, dan peningkatan kualitas komunikasi semakin baik, maka akan berdampak pada kinerja pegawai akan ikut mengalami kenaikan.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Rotasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,328. Signifikansi pengaruh diperkuat oleh nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga secara statistik pengaruh dinyatakan signifikan.
2. Karakteristik Individu (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan kualitas individu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 11,0%.
3. Komunikasi (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai t hitung untuk X3 adalah 3,480 lebih besar dari t tabel sebesar 2,021.
4. Ketiga variabel independen secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Amin, I. M., Sinring, B., & Djamereng, A. (2025). Pengaruh Rotasi, Mutasi, dan Promosi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sulawesi Tenggara. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1274–1286.
<https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/2394>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE-YOGYAKARTA.
- Irfania, Y., & Rini, H. P. (2025). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 295–303.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1351>
- Patricia, S. U., & Ekawati, C. (2024). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Apotek Patricia Farma, Bekasi, Jawa Barat. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 763–777.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1868>

- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 1(9), 69–82.
<https://doi.org/https://dv.doi.org/10.20527/jbp.v9i1.8695>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Mandar Maju.
- Solihah, I. P., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Investama Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(1), 1301–1313.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.984>
- Sugiyono, & Setiyawami. (2022). *Metode penelitian sumber daya manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi kasus)* (A. Nuryanto (ed.); 1st ed.). Alfabeta, cv.