

PENGARUH MUTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI PADA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA

JENIFER MARIANIE SALEA

NPP. 30.1282

Asdaf Kabupaten Minahasa Tenggara, Provinsi Sulawesi Utara

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email: jenifersalea611@gmail.com

ABSTRACT

Problems/Background (GAP): The implementation of good employee transfers is carried out based on regulations and professionalism so that it affects the career development of employees in accordance with the competencies they have, but mutations that are not appropriate are still frequent due to various factors and are influenced by the interests of the leadership. **Purpose:** This study aims to determine whether there is an effect of job mutations on employee career development for employees of the Regional Government of Southeast Minahasa Regency and to determine the extent to which the influence of employee mutations on employee career development for employees of the Regional Government of Southeast Minahasa Regency. **Method:** The method used in this study is a quantitative method by analyzing data using SPSS Version 27. **Results/Findings:** The results show that job mutations affect career development with a significant range where there are many other factors apart from job mutations that affect development. employee career. **Conclusion:** from this study it can be concluded that there is a significant influence in the implementation of mutations on employee career development for employees of the Regional Government of Southeast Minahasa Regency, meaning that the mutations carried out can affect employee career development and result in increased performance. And the influence of work mutations on career development is 19.1%. while the rest are influenced by other factors not present in this study which can be said to have a moderate or significant effect, meaning that job mutations have an effect of 19.1% on career development, where work mutations carried out in a professional manner can improve employee careers.

Keywords: Influence, Mutation, Career Development

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pelaksanaan mutasi pegawai yang baik yaitu dilakukan berdasarkan peraturan dan profesionalitas sehingga berpengaruh pada pengembangan karier pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, akan tetapi masih sering terjadi mutasi yang tidak sesuai karena berbagai faktor dan dipengaruhi oleh kepentingan pimpinan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh mutasi kerja terhadap pengembangan karier pegawai pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara dan untuk mengetahui

sejauh mana pengaruh mutasi pegawai terhadap pengembangan karier pegawai pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. **Metode:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan dilakukan analisa data menggunakan SPSS Versi 27.. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mutasi kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karier dengan rentang cukup signifikan dimana masih banyak faktor lain selain mutasi kerja yang memengaruhi pengembangan karier pegawai. **Kesimpulan:** dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan dalam pelaksanaan mutasi terhadap pengembangan karier pegawai pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara, artinya mutasi yang dilaksanakan dapat berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai dan menghasilkan peningkatan kinerja. Dan besar pengaruh mutasi kerja terhadap pengembangan karier yaitu 19,1%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki pengaruh sedang atau cukup signifikan, artinya mutasi kerja berpengaruh sebesar 19,1% terhadap pengembangan karier, dimana mutasi kerja yang dilakukan secara professional dapat meningkatkan karier pegawai.

Kata kunci: Pengaruh, Mutasi, Pengembangan Karier

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka membangun manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berintegritas, profesional dan netral serta terhindar dari adanya praktek KKN, intervensi politik serta dapat memberikan layanan masyarakat yang bermutu maka ditetapkannya UU No 5 Tahun 2014 perihal ASN. Diharapkan kehadiran undang-undang ini menjadi dasar dan langkah baru pelaksanaan pemerintahan dalam rangka reformasi birokrasi yang professional, berkompeten, Berintegritas serta dapat dijadikan tolak ukur dalam menciptakan keadilan sistem manajemen karyawan yang efektif dan efisien. Penyebab penting dari perkembangan pembangunan suatu instansi terdiri atas dua faktor yaitu sumber daya manusia dan sumber daya alam. Akan tetapi penyebab yang paling penting serta mempengaruhi dan memiliki potensi terhadap pembangunan organisasi dan untuk mencapai kesuksesan adalah sumber daya manusia, suatu organisasi harus berusaha agar dapat mewujudkan dan mengembangkan serta mengoptimalkan kinerja pegawainya, SDM adalah sosok yang memiliki peranan penting untuk mengembangkan organisasi.

Jika aturan dalam pelaksanaan mutasi dapat direalisasikan dengan baik, maka prinsip *the right man in the right place* yang berarti posisi yang tepat ditempati oleh orang yang tepat pula, atau seseorang yang ditempatkan dalam suatu jabatan pekerjaan harus memiliki potensi yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Apabila dasar ini dapat diimplementasikan dengan baik maka pelaksanaan mutasi pegawai dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Mutasi pegawai adalah transformasi struktur atau posisi atau pekerjaan atau tempat baik sifatnya horizontal dan juga vertikal pada suatu instansi. Mutasi secara horizontal maksudnya yaitu mutasi berupa transformasi maupun notasi jabatan dan juga posisi dari aparat atau pekerja beserta tanggung jawab dan juga tugasnya yang mana setara dengan jabatan dan juga posisi yang terdahulu. Sementara itu pengertian vertikal dalam hal ini yaitu mutasi berupa demosi maupun promosi. Promosi sendiri adalah transformasi posisi maupun jabatan aparat atau pegawai ke posisi yang lebih tinggi sementara demosi adalah transformasi kedudukan pegawai ke posisi yang lebih rendah..

Berdasarkan peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 5 Tahun 2019 perihal tata cara pelaksanaan mutasi, didalamnya menjelaskan perihal syarat yang wajib diperhitungkan terkait pelaksanaan mutasi yakni sesuai dengan keperluan instansi, keselarasan kompetensi aparat terhadap klasifikasi posisi

dan juga syarat jabatan yang lain dan juga mempertimbangkan prinsip pelarangan konflik keperluan. Dengan demikian peraturan ini harus menjadi landasan dan acuan seluruh instansi pemerintahan yang hendak melakukan mutasi posisi dalam instansinya. Mutasi kerja mempengaruhi pengembangan karier pegawai dengan adanya pelaksanaan mutasi kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku menyebabkan pengembangan karier berpengaruh yang baik dimana pegawai dapat meningkatkan kariernya dengan dilakukannya mutasi kerja secara profesional.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berbagai permasalahan yang ditemukan dalam pelaksanaan mutasi pegawai merupakan hal yang menarik untuk dilakukannya penelitian diantaranya yaitu adanya *Spoil system* atau diangkatnya pegawai berorientasi terhadap adanya hubungan kerabat, emosional maupun atas pertimbangan dari pimpinan akan menjadikan adanya ketidakjelasan dalam membina dan mengembangkan karier pegawai dan tentunya akan berdampak pada tata kelola birokrasi. Seharusnya pergantian jabatan harus dilakukan secara profesional dan harus dapat menciptakan keadaan objektif yang bisa mendukung adanya peningkatan kualitas dari pegawai itu sendiri. Maraknya politik mutasi jabatan yang terjadi hingga saat ini menyebabkan timbulnya asumsi dalam masyarakat bahwa promosi merupakan bentuk dari balas budi sebab turut mendukung ketika Pemilu berlangsung, sedangkan demosi dapat terjadi seakan sebagai hukuman apabila tidak mendukung. Persepsi yang sudah berkembang itu seharusnya dihilangkan karena hakikatnya mutasi jabatan dilakukan dalam rangka memperbaiki kinerja karyawan sehingga bisa menjalankan tanggung jawabnya dengan optimal. Adanya sikap nepotisme dan juga koalisi juga mempengaruhi pelaksanaan mutasi yang jauh dari asas-asas kepegawaian, hal seperti ini Sudah Selayaknya Untuk dicegah agar terjadi peningkatan kualitas dalam struktur pemerintahan dan dapat terlaksana serta menghapuskan perspektif buruk publik mengenai birokrasi pemerintahan. Permohonan mutasi yang diajukan pegawai juga tidak lepas dari alasan pribadi, contohnya untuk menempatkan diri ke pekerjaan yang diinginkan, faktor lokasi kerja juga dapat berpengaruh pada keinginan pegawai untuk melakukan mutasi, serta banyak hal yang mendasari pelaksanaan mutasi pegawai dilapangan kerja. Mutasi kerja mempengaruhi pengembangan karier pegawai dengan adanya pelaksanaan mutasi kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku menyebabkan pengembangan karier berpengaruh yang baik dimana pegawai dapat meningkatkan kariernya dengan dilakukannya mutasi kerja secara profesional.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Pertama, penelitian oleh Risna Yumita dengan judul “Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Pengembangan Karier Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”. Mengacu pada hasil uji t yang menjelaskan bahwasanya secara individual promosi berdampak signifikan atas pengembangan karier sebab mempunyai skor t hitung yaitu 1,487 kurang dari t tabel yaitu 3,27 di mana derajat signifikansi yaitu 0,146 lebih dari 0,05. Secara individual mutasi jabatan tidak berdampak terhadap pengembangan karier sebab skor t hitung $-1,144 < 3,27$ dimana derajat signifikansinya yaitu $0,261 > 0,05$. Promosi tidak berdampak signifikan karena hanya memperoleh skor 0,233 daripada variabel mutasi jabatan dengan skor 0,322. Skor adjusted R Square yang didapatkan yaitu 0,065. Berdasarkan hal tersebut promosi dan mutasi memiliki pengaruh 6,5% atas pengembangan karier pegawai (Risna,2021). Penelitian kedua oleh Mhd. Rizki Daulay dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai dalam rangka Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal”. Disimpulkan Dalam penelitian ini bahwa penerapan mutasi pekerja untuk mengembangkan karier PNS di Badan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal belum efektif, Hal ini dapat dilihat dari faktor perencanaan strategi dan monitoring yang tidak berjalan optimal sehingga

kurang maksimalnya mekanisme implementasi mutasi dan tidak tercapainya tujuan instansi (Daulay, 2018).

Penelitian ketiga oleh Widya Ramadhani berjudul “Pengaruh Mutasi dan Promosi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Medan”. Berdasarkan nilai pengujian korelasi produk momen yaitu 0,110 dan Hasil pengujian signifikansi memperoleh skor t hitung sama dengan 0,758. Hasil nilai pengujian korelasi produk moment $R_{Xy} = 0,110 < 0,282$. Berdasarkan Hasil pengujian determinasi maka promosi dan juga mutasi memiliki pengaruh 1,21% bagi kinerja para aparat di dinsos kota Medan dan 98,79% sisanya disebabkan faktor lainnya yang bukan dalam penelitian (Ramadhani, 2019).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni meminimalisir ketidakteraturan yang terjadi dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan dengan mengetahui Pengaruh mutasi kerja pegawai terhadap pengembangan karier pegawai. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif. Sumber data dilakukan dengan kuesioner. Dengan teknik pengolahan data menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas dan teknik analisis data menggunakan analisis persamaan regresi linear sederhana, Uji Signifikansi (uji-t), Keofisisen Determinasi. Metodenya yang digunakan menggunakan kuantitatif juga berbeda dengan penelitian sebelumnya

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh mutasi pegawai terhadap perkembangan karier pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Dan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari mutasi pegawai atas perkembangan karier pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

II. METODE

Penelitian ini memakai metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Dalam metode deskriptif tersebut data akan dikumpulkan guna dapat melakukan pengujian terhadap hipotesis serta memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang muncul atas suatu fenomena maupun tertentu. Definisi dari penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian dengan proses pengumpulan data analisis data berupa angka atau numerik dalam memberikan penjelasan, prediksi maupun mengendalikan fenomena yang diamati. Data tersebut akan dilakukan pengolahan Melalui teknik statistika sehingga didapatkan hubungan atau korelasi tiap variabel penelitian. Berdasarkan apa yang dijelaskan oleh Sugiono, metode kuantitatif dilandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan guna melakukan penelitian terhadap populasi maupun sampel dengan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian serta dianalisis secara statistika agar dapat menjelaskan dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang dibuat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil yaitu,

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 96 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai pemerintah daerah Kabupaten Minahasa Tenggara didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Jawaban Responden

Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
1	29	54	13	0	0	96
2	31	53	12	0	0	96
3	26	58	12	0	0	96
4	9	49	38	0	0	96
5	18	55	22	1	0	96
6	30	56	10	0	0	96
7	30	57	9	0	0	96
8	32	51	13	0	0	96
9	28	60	8	0	0	96
10	24	60	12	0	0	96

Data pada tabel di atas menunjukkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner dalam penelitian ini dengan jumlah 96 responden yang merupakan pegawai pemerintah daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Analisis data tentang pengaruh mutasi kerja terhadap pengembangan karier pegawai pemerintah daerah Kabupaten Minahasa Tenggara mencakup analisis persamaan regresi linier sederhana, uji signifikansi (Uji-t), serta koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 27.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Supardi Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pola variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen. Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pola pengaruh variabel bebas mutasi (x) terhadap variabel terikat pengembangan karier (y).

Tabel 4.2
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.900	1.946		6.114	.000
	Mutasi	.453	.096	.437	4.711	.000

Berdasarkan tabel tersebut maka, nilai (a) atau konstanta sebesar 11,900 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Mutasi (x) bernilai nol atau tidak meningkat maka Pengembangan Karier (y) akan tetap bernilai 11,900 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,453 bernilai positif ini menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Mutasi Kerja ditingkatkan sebesar satuan maka akan meningkatkan pengembangan karier sebesar 0,453 satuan. Berdasarkan signifikansinya yaitu, mutasi (x) dengan signifikansi >0.000 , maka H_1 diterima dan H_0 . Hasil analisis regresi linear sederhana dari tabel di atas dapat disimpulkan Mutasi (x) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier (y).

2. Uji Signifikansi (Uji-t)

Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas Mutasi (x) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat Pengembangan Karier (y). Berikut hasil dari uji-t menggunakan SPSS Versi 27.

Tabel 4.3
Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.900	1.946		6.114	.000
	Mutasi	.453	.096	.437	4.711	.000

Maka berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan nilai t hitung lebih besar > dari t tabel ($4,711 > 1,986$) maka H_0 , artinya dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan mutasi kerja terhadap pengembangan karier pegawai pada pemerintah daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

3. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel. Arahnya dapat dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya atau lemahnya suatu hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi menurut Sugiyono. Besarnya koefisien korelasi (r) diantara dua variabel adalah untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuat atau lemahnya pengaruh maka digunakan pedoman berikut ini menurut Sugiyono,

Tabel 4.4

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Koefisien Korelasi	
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:185)

Dengan menggunakan SPSS Versi 27 didapatkan hasil sebagai berikut,

Tabel 4.5

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Pengembangan Karier	Mutasi
Pearson Correlation	Pengembangan Karier	1.000	.437
	Mutasi	.437	1.000
Sig. (1-tailed)	Pengembangan Karier	.	.000
	Mutasi	.000	.
N	Pengembangan Karier	96	96
	Mutasi	96	96

Dari hasil tersebut didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,437. Setelah diketahui nilainya maka berdasarkan tabel 4.6 Interpretasi koefisien korelasi terlihat bahwa hasil uji di atas masuk dalam interval 0,40-0,599 dengan tingkat hubungan Sedang (Cukup Kuat). Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan mutasi kerja terhadap pengembangan karier pegawai memiliki tingkat hubungan yang sedang atau cukup kuat.

4. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh mutasi (x) terhadap pengembangan karier (y), maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi menggunakan SPSS Versi 27.

Tabel 4.6
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.437 ^a	.191	.182	1.723	.191	22.195	1	94	<.001

a. Predictors: (Constant), Mutasi

Dari tabel 4.12 di atas telah dilakukan uji koefisien determinasi atau *R Square*, maka dapat dilihat bahwa nilai kontribusi mutasi dapat dilihat bahwa nilai kontribusi mutasi terhadap pengembangan karier (*R Square*) adalah 0,191. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mutasi berpengaruh terhadap pengembangan karier sebesar 19.1%.

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi yang bertugas sebagai penggerak, pemikir, dan perencana segala kegiatan dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengaruh mutasi kerja terhadap pengembangan karier dalam proses penelitian mendapatkan temuan-temuan dimana mutasi kerja akan berpengaruh positif terhadap pengembangan karier apabila pelaksanaan mutasi didasari atas peraturan yang berlaku dan berdasarkan profesionalitas dan kompetensi yang dimiliki, tidak didasari atas politik balas jasa, nepotisme dan atas kepentingan sepihak saja atau kepentingan diri sendiri. Berbagai permasalahan dalam pelaksanaan mutasi kerja mempengaruhi jalannya organisasi pemerintahan dimana kurang berkembangnya sumber daya manusianya. Hal tersebut dibutuhkan komitmen dan kebijaksanaan dari para pemimpin untuk menjalankan pemerintahan dengan baik yaitu dengan didasarkan pada peraturan yang berlaku.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian pengaruh mutasi kerja terhadap pengembangan karier pegawai pada pegawai pemerintah daerah kabupaten Minahasa Tenggara adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang cukup signifikan yaitu sebesar 19,1% dalam pelaksanaan mutasi terhadap pengembangan karier pegawai pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Artinya mutasi yang dilaksanakan dapat berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai dan menghasilkan peningkatan kinerja.

2. Besar pengaruh mutasi kerja terhadap pengembangan karier yaitu 19,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ini dapat dikatakan memiliki pengaruh sedang atau cukup signifikan. Artinya mutasi kerja berpengaruh sebesar 19,1% terhadap pengembangan karier, dimana mutasi kerja yang dilakukan secara professional dapat meningkatkan karier pegawai.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu wilayah saja.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan Segenap Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara yang dengan ikhlas membantu dengan kemurahan hati dan kerja samanya telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan sebagai tempat penulis untuk sharing ketika mengalami kesulitan semua responden yang masih menyempatkan waktu untuk menerima penulis melakukan penelitian serta ketika penulis membutuhkan informasi dalam penulisan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Dessler, G.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Indonesia, Jakarta: Penerbit Prenhallindo.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Hasibuan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.

B. Jurnal Penelitian

Alex S, *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia 1983. Dikutip dari Arnimisari Juliana dkk, Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang, Siantar Sumatera: 2015, Jurnal Perspektif.

Tenny Puspitasari, Pengaruh Pengembangan karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Universitas Palangka Raya, Program Magister Sains Manajemen. 2015. Jurnal Sains Manajemen.