

PENGARUH MUTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) UNIT OPERASIONAL DI DAOP 6 YOGYAKARTA

Muhammad Ibnu Darmawan¹⁾, Dewi Pujiani²⁾

^{1),2)}Program Studi Manajemen, Universitas Surakarta

E-mail: muhammadibnud@gmail.com¹⁾, dewipujiani8@gmail.com²⁾

Abstract

Human resources, hereinafter referred to as employees in the company are the most important resources owned by an organization. Human resources are seen as the main driving factor in determining the success of an organization. The success of an organization is very dependent on the activities and work of employees in carrying out the tasks assigned to them. To create high performance, there needs to be mutations in work and compensation according to the work and responsibilities carried out so that employees want to work to achieve organizational goals effectively and efficiently. This research was conducted at PT Kereta Api Indonesia (Persero), Operations Area 6 Yogyakarta, operational unit area 6B. The data used in this study are primary and secondary data. Primary data were obtained from observations, interviews and questionnaires. Secondary data obtained from the document PT Kereta Api Indonesia (Persero), Operations Area 6 Yogyakarta. The analysis uses correlation and multiple linear regression with the help of SPSS version 23 program, Microsoft Excel for Windows 2013 and Microsoft Word for Windows 2013. Based on the results of data analysis, the indicators in this study are valid and the variable is reliable. The result of this study indicate that partially mutations or compensation have an effect on employee performance. So too simultaneously mutations and compensation have an effect on employee performance. Thus it can be concluded that mutations and compensation have an effect on employee performance partially or simultaneously.

Keywords: Mutations, Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat di era globalisasi menyebabkan perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan juga dituntut mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting atas efektivitas organisasi, karena tingkah laku mereka dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi (Rundengan dkk., 2014: 1). Kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang ada baik kualitas maupun kuantitasnya.

Menurut Rivai (2011: 549) kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja menurut Sedarmayanti (2011: 206), berarti hasil kerja seorang pekerja,

sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain mutasi kerja. Menurut Hasibuan (2011: 102), mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) didalam suatu organisasi. Sedangkan Daryanto (2013: 41), mengemukakan bahwa mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip *the right men on the right place*.

Faktor lain yang juga turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Menurut Larasati (2018: 92), kompensasi merupakan segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan pada perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta Unit Operasional Wilayah 6B. PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa transportasi perkeretaapian terbesar di Indonesia. PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai induk perusahaan membawahi sembilan daerah operasi dan tiga divisi regional, salah satunya adalah daerah operasi 6 Yogyakarta atau biasa disingkat DAOP 6 Yogyakarta. Unit operasional PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan unit yang melaksanakan kegiatan perjalanan kereta api secara langsung. Di Daerah Operasi 6 Yogyakarta unit operasional dibagi menjadi dua daerah, yaitu wilayah 6A dan wilayah 6B.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja pegawai PT KAI DAOP 6 Yogyakarta Unit Operasional wilayah 6B ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT KAI DAOP 6 Yogyakarta Unit Operasional wilayah 6B ?
3. Apakah ada pengaruh mutasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT KAI DAOP 6 Yogyakarta Unit Operasional wilayah 6B secara simultan ?

LANDASAN TEORI

Mutasi

1. Pengertian Mutasi

Menurut Hasibuan (2011: 102), mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/ demosi) di dalam suatu organisasi.

2. Tujuan Mutasi

Menurut Hasibuan (2011: 102), tujuan dari pelaksanaan mutasi adalah sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
- d. Untuk menghilangkan rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaannya.

3. Indikator Mutasi

Menurut Simamora (2004: 641) dalam Wutsqo (2017: 36), mengemukakan penilaian mutasi yang ideal menggunakan tiga indikator yang meliputi: promosi, keusangan pegawai, dan demosi.

- a. Promosi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi disertai dengan wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar
- b. Keusangan pegawai menekankan pada strategi dimana pemindahan pegawai dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial
- c. Demosi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi, sehingga wewenang, tanggung jawab, pendapatan, dan statusnya pun lebih rendah.

Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Larasati (2018: 92), kompensasi merupakan segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan pada perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

2. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014: 445), ada tiga indikator untuk menilai kompensasi, yaitu:

- a. Upah dan gaji
- b. Fasilitas
- c. Tunjangan
- d. Insentif

Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012: 95).

2. Indikator Kinerja Pegawai

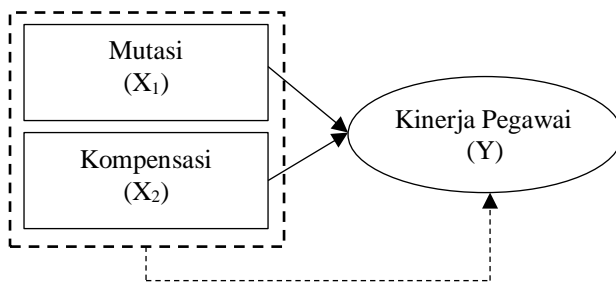
Menurut Mangkunegara (2013: 75) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu seberapa lama

seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, tingkat kehadiran dan absensi pegawai dalam bekerja.

- c. Keandalan kerja, yaitu dapat berupa mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya.
- d. Sikap kerja, yaitu sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan kerja sama. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- Garis \longrightarrow = pengaruh parsial (individu)
Garis $- - - - \longrightarrow$ = pengaruh simultan (bersama-sama)

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dibuktikan melalui proses penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta Unit Operasional wilayah 6B.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta Unit Operasional wilayah 6B.
3. Mutasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta Unit Operasional wilayah 6B secara simultan.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2011: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta Unit Operasional wilayah 6B yang berjumlah 148 pegawai.

Sampel merupakan bagian dari populasi dan dapat mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel (n) dalam penelitian ini menggunakan pendapat Slovin yang dikutip Umar (2011: 78), dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 60 orang.

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner (angket), yaitu dengan menyiapkan sejumlah pernyataan pada responden.
- b. Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung dan mempelajari catatan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 6 Yogyakarta unit operasional wilayah 6B.
- c. Wawancara, yaitu dengan cara peneliti melakukan tatap muka secara langsung dengan pihak yang bersangkutan yakni dengan mengadakan tanya jawab sesuai dengan data-data yang diperlukan dalam memecahkan masalah yang akan dibahas.

3. Instrumen Penelitian

Penentuan skor terhadap hasil jawaban kuesioner dari responden digunakan skala likert. Penilaian terhadap serangkaian pertanyaan yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penilaian sebagai berikut:

Variabel Bebas dan Terikat:

- | | | |
|------------------------|-------|-----------|
| a. Sangat Setuju | (SS) | Skornya 5 |
| b. Setuju | (S) | Skornya 4 |
| c. Netral | (N) | Skornya 3 |
| d. Tidak Setuju | (TS) | Skornya 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | (STS) | Skornya 1 |

4. Teknik Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi antar variabel, uji analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis F dan uji t.

a. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat kesahihan suatu instrumen atau peubah. Teknik analisis butir instrumen untuk menguji validitas empirik menggunakan rumus *Pearson Correlation Product Moment* (Mason et. al., 1999: 102), yaitu :

$$r_{hitung} = \frac{nSXY - (SX)(SY)}{\sqrt{(nSX^2 - (SX)^2)(nSY^2 - (SY)^2)}}$$

Dimana:

- r_{hitung} = nilai koefisien pearson
- n = jumlah responden
- X = skor butir instrument
- Y = total skor

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016: 3) dalam Nasution dkk. (2019: 55) reliabilitas adalah tingkat seberapa besarnya suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap situasi apapun. Keterandalan (*reliability*) instrumen atau pertanyaan ditentukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{SS_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana :

- a = koefisien *Alpha-Cronbach*
- k = butir instrument yang sah
- SS_i^2 = jumlah ragam butir instrument yang sah
- S_t^2 = ragam skor total

Rumus perhitungan ragam

$$S_t^2 = \frac{(SX^2) - \frac{(SX)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

- S_t^2 = ragam
- n = jumlah responden
- X = jumlah skor

c. Analisa Regresi Linear Berganda

Hipotesis pertama dan kedua diuji dengan teknik analisis korelasi artinya sekumpulan teknik statistika yang digunakan untuk mengukur seberapa erat hubungan antara dua variabel dan analisis regresi yang artinya suatu teknik yang digunakan untuk persamaan garis lurus dan menentukan nilai perkiraannya. Rumus analisa regresi linear berganda adalah (Mason dkk., 1999: 490):

$$\text{Model regresi } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$a = Y - bX_1 + bX_2$$

$$b_1 = \frac{(SX_2^2)(SX_1Y) - (SX_1X_2)(SX_1Y)}{(SX_1^2)(SX_2^2) - SX_1X_2^2}$$

$$b_2 = \frac{(SX_1^2)(SX_2Y) - (SX_1X_2)(SX_1Y)}{(SX_1^2)(SX_2^2) - SX_1X_2^2}$$

Dimana :

- Y = Persamaan Linear terhadap Y
- a = Konstanta Regresi
- b = Koefisien Regresi Variabel X
- X = Variabel X (Variabel Bebas)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel mutasi (X_1), kompensasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} untuk sampel sebanyak 60 orang yaitu 0,254. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Mutasi	0,741	Reliabel
Kompensasi	0,607	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,814	Reliabel

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* di atas r_{tabel} yang artinya bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas tersebut juga menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang andal.

3. Uji Korelasi

Untuk menghindari generalisasi, dikembangkan beberapa ukuran statistika yang menggambarkan dan menjelaskan secara lebih tepat hubungan antara dua variabel. Teknik statistika ini disebut analisis korelasi. Fungsi utama analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat

hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Uji korelasi dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Dari hasil uji korelasi diperoleh r_{hitung} untuk variabel mutasi (X_1) adalah sebesar 0,684, sedangkan nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 60 orang dengan signifikan 5% adalah 0,254. Dari hasil uji korelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan searah antara variabel mutasi terhadap variabel kinerja pegawai dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Sedangkan untuk variabel kompensasi

(X_2) diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,594. Dari hasil uji korelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan searah antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dan besarnya sumbangan variabel mutasi (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) secara parsial maupun secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

No.	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,291	1,926		4,823	0
	Mutasi	0,353	0,082	0,514	4,287	0
	Kompensasi	0,258	0,115	0,268	2,235	0,029

Sumber : Data yang diolah

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hubungan antara variabel mutasi (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan dengan persamaan regresi $Y = a + bX_1 + bX_2$ dengan menggunakan program SPSS versi 23 dapat diperoleh persamaan regresi : $Y = 9,291 + 0,353X_1 + 0,258X_2$

5. Uji t

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Hasil uji t dengan bantuan program SPSS versi 23 dapat dilihat pada table 2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel mutasi (X_1) maupun variabel

kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dari itu hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh mutasi maupun kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta Unit Operasional Wilayah 6B dapat diterima.

6. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat maka dilakukan uji F. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan ANOVA^a

No.	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,919	2	71,46	29,728	,000 ^b
	Residual	137,014	57	2,404		
	Total	279,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Mutasi

Sumber : Data yang diolah

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 29,728$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah $0,05$ serta nilai F_{hitung} yang lebih besar dari pada nilai F_{tabel} dengan probabilitas $0,05$ yaitu $3,16$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama mutasi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan mutasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta Unit Operasional wilayah 6B secara simultan dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Dari hasil analisis diperoleh bahwa variabel mutasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $4,287$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan tingkat signifikansinya $0,000$ dimana $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa mutasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta Unit Operasional wilayah 6B dapat diterima.
2. Dari hasil analisis diperoleh bahwa variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,235$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan tingkat signifikansinya $0,029$ dimana $0,029 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta Unit Operasional wilayah 6B dapat diterima.
3. Nilai R square diperoleh sebesar $0,511$. Hal ini berarti bahwa $51,1\%$ kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel mutasi (X_1) dan kompensasi (X_2). Sedangkan $48,9\%$ dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Hasil penelitian ini juga menguatkan teori Rahmawati (2017:46) yang menyatakan bahwa mutasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Saran Untuk Perusahaan
 - a. Mutasi sebaiknya dilakukan secara objektif dengan melihat potensi yang ada pada para pegawai.
 - b. Memberikan kesempatan yang luas kepada para pegawai yang memiliki prestasi, integritas dan profesionalitas untuk dapat dipromosikan.
 - c. Mempromosikan seorang pegawai tidak berdasarkan senioritas namun berdasarkan potensi dan kemampuannya.
 - d. Diharapkan dapat tetap konsisten dalam memberikan kenaikan gaji berkala karena akan meningkatkan motivasi para pegawai dalam bekerja.
 - e. Diharapkan dapat tetap konsisten dalam memperbarui dan memperbaiki fasilitas-fasilitas kerja yang ada.
2. Saran Untuk Peneliti Mendatang
Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel bebas selain mutasi dan kompensasi yang tentunya dapat mempengaruhi variabel terikat kinerja pegawai agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel bebas lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, A., Taher, A., Hamidah, N.U. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor PT PLN*. Jurnal.
- Daryanto. 2013. *Sari Kuliah Manajemen Produksi*. Bandung: Satu Nusa.
- Dewi, I.K., Mashar, A. 2019. *Nilai-nilai dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Gre Publishing.
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua. Yogyakarta: UUP STIM YKPN.

- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mason, R.D., Douglas. 1999. *Teknik Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Terjemahan Ed. 9 Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mukhlis, S. 2012. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: PT Leutika Nouvalitera.
- Rahmawati, W.R. 2017. *Pengaruh Mutasi dan Kompensasi terhadap Kinerja*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Purworejo: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Rismawati dan Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, Veithzal & Sagala, E.J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rosa, F.E., 2017. *Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI Daop 1 Jakarta*. Agregat: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1. No 1.
- Rundengan, S. Pio, R.J. Pangkey, M. 2014. *Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratam Manado*.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, Eri. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1. No 2.
- Umar, Husein. 2004. *Manajemen Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pusaka.
- Veitzal dan Sagala, J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.