

Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) Sulawesi

Nur Hapida¹, Siti Hasbiah², Tenri S.P Dipoatmodjo³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
E-mail: nurhapida17@gmail.com

Article History:

Received: 18 November 2024

Revised: 01 Desember 2024

Accepted: 03 Desember 2024

Kata Kunci : Mutasi Jabatan,
Kepuasan Kerja Pegawai

***Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi jabatan terhadap kepuasan kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) Sulawesi. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu mutasi jabatan dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) Sulawesi berjumlah 135 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Purpose sampling dan menggunakan rumus slovin dalam penentuan jumlah sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan software SPSS versi 26 untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) Sulawesi.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah kunci yang menentukan kemajuan suatu perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Disini Sumber daya manusia dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi juga merupakan aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan dan dikembangkan untuk kebutuhan organisasi/perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Teori Afandi (2021) mengenai kepuasan kerja menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada kompensasi, tetapi juga pada kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan

kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam kepuasan kerja pegawai adalah mutasi jabatan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dari pegawai dapat terwujud jika *prinsip the right man in the right place* (maksudnya pegawai yang tepat ditempatkan pada posisi yang sesuai) sudah benar-benar diterapkan, dimana pada kenyataannya prinsip ini sangatlah sulit untuk diwujudkan dalam perusahaan.

Mutasi jabatan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sulawesi merupakan salah satu program pengembangan karir pegawai. Dimana pegawai yang masuk dalam *top talent* atau karyawan yang berpotensi akan dipindahkan ke satu posisi atau tempat yang lain dalam rangka pengembangan karir pegawai. Pelaksanaan mutasi untuk jabatan struktural (manajer, supervisor, senior manajer dan lain-lain) dilaksanakan untuk menyesuaikan kebutuhan unit yang tersebar di seluruh Indonesia.

Pegawai PT. PLN (Persero) UIP3B Sulawesi yang mengalami mutasi kebingungan dengan prosedur kerja pada posisi mereka yang sekarang dikarenakan pegawai dimutasi tidak sesuai dengan *background* (pendidikan) sehingga merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Serta hambatan dan kendala pegawai yang menduduki jabatan baru setelah dimutasi harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan mempelajari dari awal tugas pokok dan fungsinya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurhasanah et al 2020) menyatakan bahwa mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian (Sahur 2024) menyatakan bahwa mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Pegawai. Namun penelitian itu berbeda dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Mantouw et all 2022) menyatakan bahwa mutasi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan terdapat ketidak konsistenan, sehingga hal ini menjadi celah untuk melakukan penelitian ulang terkait mutasi jabatan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis data yang digunakan menggunakan *statistic*. Menurut Cooper dan Schindler (2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta hasilnya. Penelitian ini menggunakan metode *statistic* untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi pola atau hubungan antar variabel. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan instrumen terstruktur melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Dan menggunakan program *SPSS for Windows 26*.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sulawesi dengan jumlah 135 orang. Serta berdasarkan perhitungan slovin, jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 58, namun untuk mengantisipasi resiko kerusakan kuesioner yang dibagikan, sehingga jumlah subjek penelitian ini adalah 70 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018:51), cara kerja dari uji validitas yaitu dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel degree of freedom (df) = $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel penelitian. Dimana n (70) adalah jumlah sampel penelitiannya itu (df) $n = n-2 = 68$ maka r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,235. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya jika r hitung $<$ dari r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi Jabatan

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X.1	0,346	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.2	0,310	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.3	0,420	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.4	0,345	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.5	0,349	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.6	0,384	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.7	0,321	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.8	0,449	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.9	0,429	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.10	0,428	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.11	0,317	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.12	0,412	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.13	0,425	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.14	0,379	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
X.15	0,424	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel mutasi jabatan memenuhi persyaratan untuk dapat dinyatakan valid karena melihat dari nilai r hitung $>$ r tabel (0,235).

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,544	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
Y.2	0,520	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
Y.3	0,479	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
Y.4	0,544	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
Y.5	0,599	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
Y.6	0,492	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
Y.7	0,503	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
Y.8	0,504	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
Y.9	0,467	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)
Y.10	0,469	0,235	Valid (R hitung $>$ R tabel)

Y.11	0,442	0,235	Valid (R hitung > R tabel)
Y.12	0,330	0,235	Valid (R hitung > R tabel)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kepuasan kerja memenuhi persyaratan untuk dapat dinyatakan valid karena melihat dari nilai r hitung > r tabel (0,235).

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk sejauh mana indikator memberikan hasil yang dapat diulang dengan konsistensi tinggi pada situasi serupa. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan apabila *cronbach's alpha* < 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau tidak konsisten.

Tabel. 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronchbach's Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
1.	Mutasi Jabatan	0,716	0,6	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,714	0,6	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan angka-angka dari nilai *Cronchbach's Alpha* pada seluruh variabel dalam penelitian ini semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen adalah reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika hasil signifikansi < 0,05, maka distribusi data yang diuji dapat diartikan tidak normal. Sebaliknya jika hasil signifikansi > 0,05 maka distribusi data yang di uji dapat diartikan normal.

**Tabel. 4 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		RES2
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,1413
	Std. Deviation	1,36117
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,063
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

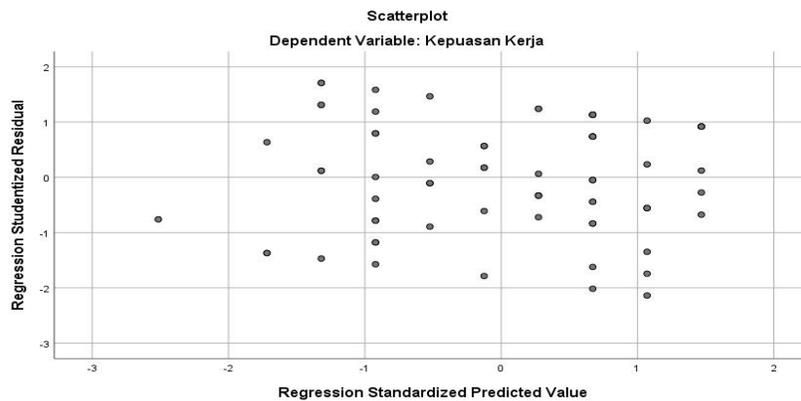
Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel tersebut diatas, tampak bahwa variabel bahwa variabel penelitian mengikuti distribusi normal dengan nilai *asymptonic significance* 0,200 lebih dari 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan melihat kemungkinan ketidaksamaan varian dalam pemodelan regresi melalui pengamatan residual satu dengan yang lainnya, selain itu hasil varian berdasarkan residual satu dengan residual lainnya bersifat tetap, sehingga disebut Homoskedastisitas.

Gambar 1. Grafik Scatterplot



Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Dari gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Adapun variabel dikatakan memiliki hubungan linear apabila memiliki nilai signifikansi deviation from linearity > 0,05 begitupun sebaliknya.

Tabel. 5 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Mutasi Jabatan	Between Groups	(Combined)	103,674	9	11,519	1,817	,084
		Linearity	35,259	1	35,259	5,561	,022
		Deviation from Linearity	68,415	8	8,552	1,349	,238
Within Groups			380,397	60	6,340		
Total			484,071	69			

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai sig. deviation from linearity 0,238 > dari 0.05. Menunjukkan bahwa variabel mutasi jabatan memiliki hubungan linear terhadap kepuasan kerja.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,612	6,943		4,121	,000
	Mutasi Jabatan	,285	,123	,270	2,311	,024

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel. 6 Hasil Analisis Uji Regresi Linear Sederhana

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan table diatas, didapatkan nilai konstanta sebesar 28,612 artinya jika variabel independen yaitu mutasi jabatan (X) nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 28,612.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh masing-masing variabel independen (Mutasi Jabatan) terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja pegawai). Jika t hitung $>$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $<$ 0,05, maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mencari t tabel digunakan *degree of freedom* (df) = t (a/2; n-k-1) = (0,05/2 ; 70-1-1) = (0,025/ ; 68).

Berdasarkan tabel. 6 diatas, diketahui nilai t hitung adalah 2,311 dan t tabel maka t hitung $>$ t tabel (2,311 $>$ 1,995) yang berarti bahwa ha diterima. Hal ini berarti mutasi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UIP3B Sulawesi. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf kesalahan (0,05).

c. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali (2016:97) menjelaskan tujuan dari menggunakan pengujian Koefisien Determinasi guna melihat sejauh mana model mampu mendeskripsikan variasi variabel terikat (Y). Nilai determinasi (R²) berada antara nol dan satu, sejalan dengan hasil uji koefisien determinasi.

Tabel. 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,270 ^a	,073	,059	2,569

a. Predictors: (Constant), Mutasi Jabatan

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Hasil uji koefisien determinasi didapatkan bahwa nilai R Square sebesar 0,073 atau sebesar 7,3%. Maka nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengaruh variabel independen yaitu mutasi jabatan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja

sebesar 7,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) Sulawesi. Dalam konteks perusahaan, mutasi jabatan diimplementasikan untuk menyeimbangkan kebutuhan perusahaan serta proses dalam pengembangan karir pegawai dan akan meningkatkan kepuasan kerja. Menurut teori Hasibuan (2010), mutasi merupakan proses perpindahan posisi atau jabatan dalam perusahaan yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dilihat dari tanggapan responden, sebagian besar pegawai merasa bahwa mutasi yang dilakukan sesuai dengan pengalaman yang relevan. Hal ini dapat menguatkan asumsi bahwa penempatan pegawai sesuai keahlian dan pengalaman akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis tanggapan pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) Sulawesi menunjukkan bahwa banyak pegawai merasa mutasi jabatan memberikan kesempatan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan pengetahuan. Responden memberikan penilaian tinggi pada pernyataan tentang mutasi yang dapat menambah pengalaman terhadap tugas baru setelah mutasi. Ini didukung dengan tanggapan pada pernyataan mengenai perasaan pegawai lebih siap untuk menghadapi tanggung jawab baru pada posisi setelah mutasi. Di sisi lain, teori Afandi (2021) mengenai kepuasan kerja menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada kompensasi, tetapi juga pada kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan kesempatan untuk berkembang, yang sangat relevan dengan penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan apabila PT. PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) Sulawesi ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan mutasi jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian antara keahlian dan pengalaman pegawai dengan posisi baru setelah mutasi jabatan. Langkah ini penting untuk mengurangi kesulitan untuk adaptasi dan mengurangi potensi ketidakpuasan pegawai yang merasa tidak sesuai dengan tuntutan tugas di jabatan barunya. Dengan demikian, pelaksanaan mutasi yang tepat dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) Sulawesi.

PENGAKUAN

Terimakasih kepada Pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) Sulawesi atas bantuan dan dukungannya selama penelitian ini, serta semua pihak yang telah berkontribusi baik secara langsung ataupun tidak langsung hingga penelitian ini dapat diselesaikan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru Zanafa Publishing.
- Alldy Rantotanio, & Sumartik. (2022). Pengaruh Mutasi dan reward terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Karymitra Budisentosa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 47–57. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i1.138>

- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia group.
- Cooper, R. D., Schinder, & S, P. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Edisi 12 Buku 1*. Salemba Empat.
- Dirja, I. K., & Razak, I. (2020). Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3), 1–11. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i3.470>
- Djaali. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung Alfabeta.
- Nurhasanah et al, (2020). Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Asn (Aparatur Sipil Negara) Di Pengadilan Negeri Bangko Kelas I.B. *Jurnal Ekopendia*, 7(2), 6–17.
- Erdan. (2019). Pengaruh Jabatan Dan Mutasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Unit Layanan Pengadaan (Ulp) Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung. *Simplex*, 2(3), 84–91.
- Fajri, M., Oemar, F., & Seswandi, A. (2023). Pengaruh Mutasi , Promosi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT . Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Cabang Pasir Pengaraian). *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 107–120.
- Ghozali, & Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, I. M. (2015). Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen. *Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram*, 6(1), 131–143.
- Hardani, & dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, & S.P, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Khairinal. (2016). *Menyusun Proposal, Skripsi, Thesis & Disertasi*. Salim Media Indonesia.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>
- Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hasibuan. Bumi Aksara.
- Mufti, R. G. (2023). Pengaruh Promosi, Mutasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal Of Public Policy and Applied Administration*, 5(1), 15–28. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jplan/article/view/660>
- Nainggolan, H., & Dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi*. Eureka Media Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Purba, & Dkk. (2020). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Mitra Wacana Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behaviour, edisi 13*. Salemba Empat.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Sinambela, & Poltak, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group.
- Trang. (2020). *Manajemen Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.