

PENGARUH MUTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Jannati Tangngisalu¹, Muhammad Ilyas Thahir²✉

^{1,2} STIEM BONGAYA MAKASSAR

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja pada Pegawai (Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan). Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh kuesioner dengan menggunakan simple random sampling. Populasinya adalah seluruh Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan sejumlah 250 Pegawai yang terdiri dari 131 pegawai ASN dan 119 pegawai honorer, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 71 Pegawai. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas dan asumsi heterokedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa mutasi kerja dan promosi.

Kata Kunci: *Mutasi Kerja, Promosi Jabatan dan Semangat Kerja.*

Copyright (c) 2021 Jannati Tangngisalu

✉ Corresponding author :

Email Address : jannatijamaluddin@gmail.com

PENDAHULUAN

Pegawai maupun pimpinan yang memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam suatu organisasi dapat menjadi faktor pendukung yang dapat menciptakan kemajuan bagi organisasi dan pencapaian efektivitas organisasi. Berdasarkan beberapa indikator semangat kerja antara lain kegembiraan, kerjasama dan kebanggaan dalam dinas dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur semangat kerja pegawai. Demi terwujudnya semangat kerja yang tinggi pada diri pegawai maka perlu adanya perhatian yang optimal agar yang menjadi harapan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan pegawai, dan produktivitas yang rendah (Yastini & Agustana, 2018).

Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen.

Pegawai akan berusaha untuk memperoleh kedudukan dengan cara memaksimalkan keahlian, keterampilan, kemampuan, dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya ke arah yang lebih baik.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniyah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang di mana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka organisasi memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja pegawainya dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik, sedangkan pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik (Siagian, 2000 : 55).

Mutasi adalah kegiatan kepegawaian yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status kepegawaian seorang pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja mendalam dan dapat memberi prestasi kerja semaksimal mungkin.

Mutasi kepegawaian ditunjukkan untuk mengembangkan pegawai yang bersangkutan. Selain untuk menghilangkan rasa jenuh pegawai yang melaksanakan pekerjaan hanya itu, maka mutasi kepegawaian dimaksudkan untuk menjamin kepercayaan diri dan kompensasi yang harus diberikan kepada pegawai (Sedarmayanti, 2017: 136).

Mutasi dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan (Sastrohadwiryo, 2003: 247).

Promosi jabatan adalah perubahan dari pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab lebih tinggi dari pada wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri pegawai pada waktu sebelumnya. Promosi proses untuk menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Kenaikan tersebut tidak terbatas pada kedudukan manajerial, tetapi juga menyangkut setiap penugasan terhadap pekerja yang lebih berat dan kebebasan beroperasi dengan kurang pengawasan. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi pegawai bersangkutan (Sedarmayanti, 2017: 135).

Adapun promosi jabatan merupakan proses pemindahan Pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki

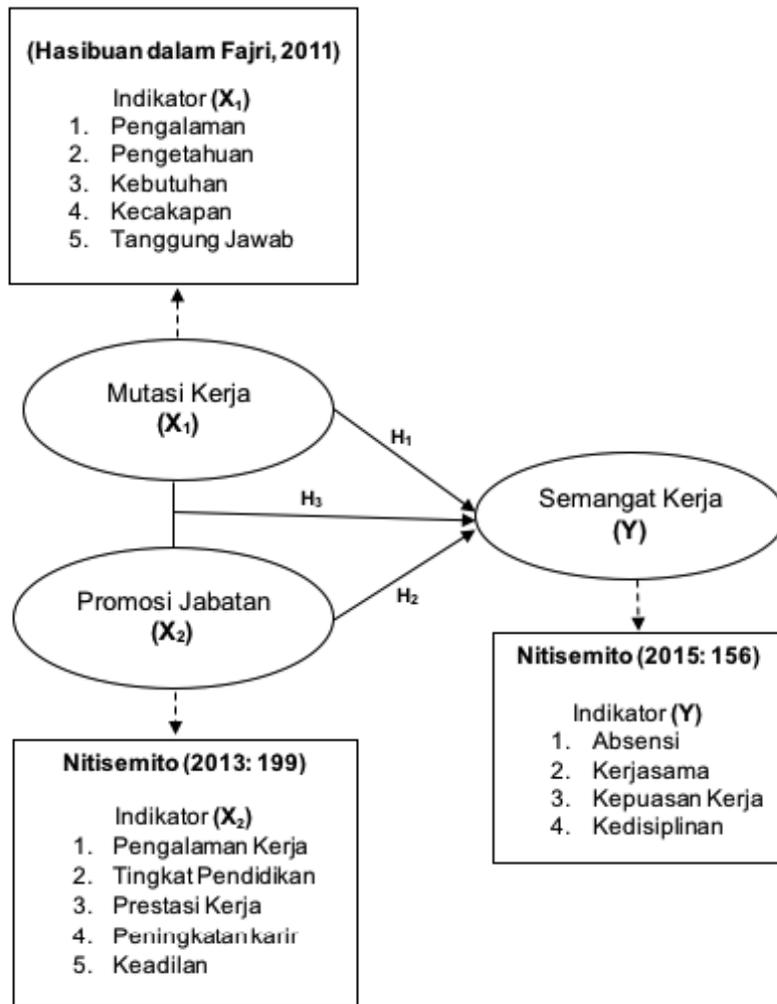
sebelumnya. Promosi yang dilakukan di dalam perusahaan juga mempunyai tujuan, memberikan kesempatan kepada Pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya, yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan, selain itu promosi juga bertujuan untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para Pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi Pegawai lain untuk meningkatkan kinerjanya (Hasibuan, 2002: 173).

Begitu pula pemerintahan Kota Makassar, melalui seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) nya, terus berusaha meningkatkan semangat kerja pegawainya dengan cara melakukan mutasi kerja. Sehingga pembangunan di Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan mulai meningkat di berbagai bidang. Dalam bidang peternakan dan kesehatan hewan, melalui Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan, Provinsi Sulawesi Selatan sudah mampu meningkatkan kualitas hasil Peternakan dan Kesehatan Hewan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu Pegawai terkait semangat kerja dan fakta lapangan menunjukkan bahwa kondisi saat ini terjadi di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan semua berjalan sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), Dengan adanya anjab dan analisis beban kerja (ABK). setiap bulan seluruh pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan membuat laporan kinerja, dengan adanya kinerja itu pegawai mendapatkan tambahan penghasilan pegawai (TPP). Selain itu Dinas peternakan dan kesehatan hewan di provinsi sulawesi selatan melayani pelayanan klinik kesehatan hewan kesayangan, pelayanan inseminasi buatan, dan pelayanan izin keluar masuk ternak.

Beberapa pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan merasa bahwa beban yang diberikan kepada pegawai terlalu berat atau pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki. Kondisi ini juga dapat dihubungkan dengan terlalu lamanya pegawai dalam periode kerja disatu unit atau disatu pekerjaan saja. Pekerjaan yang monoton dengan beban kerja yang cukup tinggi dapat menjadi salah satu penyebabnya, hal ini mengakibatkan timbulnya kejenuhan dikalangan para pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Pelaksanaan program promosi jabatan dapat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai merasa dihargai, diapresiasi atas hasil kerja yang telah dilakukan sehingga mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir yang lebih baik.

(Manullang, 1981: 155) menyatakan bahwa ada beberapa sebab mengapa di dalam setiap badan usaha perlu diambil tindakan promosi. Pertama-tama ialah untuk mempertinggi semangat kerja pegawai. Bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para pegawai untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi perlu bagi setiap badan usaha dan hal ini untuk sebagian dapat diakibatkan oleh pemberian promosi yang obyektif.



H₁ : Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi sulawesi selatan.

H₂ : Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi sulawesi selatan.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah tipe pendekatan yang digunakan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan, yang beralamat di jalan Veteran Selatan No.234 Kota Makassar. Jangka waktu penelitian ini dimulai dari bulan Juli 2020 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN

dan Honorer pada dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi sulawesi selatan yang berjumlah 250 pegawai

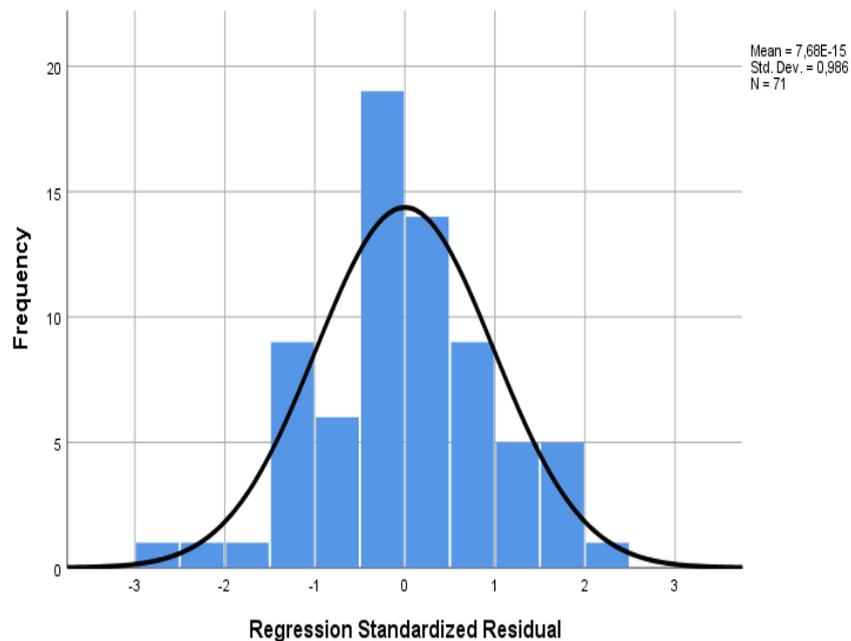
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penelitian ini, penulis menggunakan analisis grafik yaitu dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal dan normal probability plot yang dibandingkan distribusi yang menggambarkan data sesungguhnya akan mendekati garis normal. Berikut adalah gambar grafik histogram dan normal probability plot

Gambar 1
Grafik Histogram



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, (2020)

Gambar 5.2 histogram di atas, di gambarkan perbandingan antara data observasi dengan distribusi yang menjadikan distribusi normal, sehingga disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.3 Normal Probability Plot

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, (2020)

Berdasarkan pengelolaan data dengan normal probability plot. Didapatkan hasil bahwa seluruh data berdistribusi dengan normal dan tidak terjadi adanya penyimpangan

Ditunjukkan dalam grafik normal plot titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi yang digunakan dapat memenuhi asumsi normalitas. Seperti yang diketahui uji T_{test} dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual itu normal atau tidak, maka akan digunakan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal
- 2) Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal (Ghozali, 2013: 160).

Tabel 1
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,22362523
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,059
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, (2020)

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa nilai test statistic yaitu 0.083 > 0.05 serta nilai signifikansi yaitu 0.200 > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dimana bahwa bila $VIF < 10$ atau nilai tolerance > 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil diatas, untuk variabel mutasi kerja dengan nilai tolerance yaitu 0,510 > 10 dan nilai VIF 1,960 < 10 sedangkan untuk variabel Promosi Jabatan dengan nilai tolerance 0.510 > 10 dan nilai VIF 1,960 < 10 . Maka dapat di simpulkan bahwa model regresi linear tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan dengan cara membandingkan nilai Durbin-Watson dengan tabel Durbin-Watson. Dalam tabel Durbin-Watson terdapat nilai batas atas (*upper bound* atau dU) dan nilai batas bawah (*lower bound* atau dL).

Menurut Ghozali (2016: 107) adapun kriteria yang diberlakukan untuk menjadi patokan adalah sebagai berikut :

1. Bila $DW < dL$, artinya terdapat autokorelasi positif
2. Bila $DW > 4-dL$, artinya terdapat autokorelasi negative
3. Bila $dU < DW < 4-dU$, artinya tidak terdapat autokorelasi
 Bila $dL < DW < dU$ atau $4-dU < DW < 4-dL$, artinya tidak ada kepastian atau tidak dapat disimpulkan.

Tabel 2
Uji Autokorelasi

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Mutasi Kerja	0,510	1,960
Promosi Jabatan	0,510	1,960

Model	R	R Square	Std. Error		
			Adjusted R Square	of the Estimate	Durbin-Watson
1	,885 ^a	,783	,777	,22689	1,875

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Mutasi Kerja

b. Dependent Variabel: Semangat Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, (2020)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,875, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan signifikansi 5%. Jumlah sampel 71 (n) dan variabel independen 2 (k=2) pada $\alpha=5\%$. Sehingga diperoleh nilai batas bawah ($dL=1.5577$), batas atas ($dU=1,6733$) dan nilai $4-dU= 1,4987$ serta nilai $4-dL= 1,7358$

Karena nilai $DW > dU$ dan $DW > 4-dU$ yaitu $1,6733 < 1,875 > 1,4987$ maka tidak ada autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif atau dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Untuk melihat adanya heterokendastisitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji glejser meliputi:

1. Apabila sig. 2-tailed $< 0,05$ maka terjadi heterokendastisitas
2. Apabila sig. 2-tailed $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokendastisitas.

Tabel 3
Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,125	,197		,634	,528
	Mutasi Kerja	-,027	,062	-,074	-,439	,662
	Promosi Jabatan	,039	,060	,110	,650	,518

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 5.14 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada pengujian heteroskedastisitas untuk variabel Mutasi Kerja yaitu $0.662 > 0.05$, untuk variabel Promosi Jabatan $0.518 > 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pembahasan

a) Pengaruh Mutasi Kerja (X_1) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Hasil tersebut didukung dengan nilai (*Unstandardized Coefficients*) yaitu (0,690) mengartikan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. hasil dari analisis ini menerima hipotesis Bahwa **H₁ Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi sulawesi selatan.**

Dari hasil persamaan tersebut dapat diperoleh penjelasan bahwa variabel mutasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi

sulawesi selatan yang dapat diartikan apabila mutasi kerja di tingkatkan maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas perternakan dan kesehatan hewan provinsi sulawesi selatan. Sejalan apa yang dimaksud oleh Sastrohadiwiryono (2003: 247) mengemukakan sebagai berikut, Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

b) Pengaruh Promosi Jabatan (X_2) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Hasil tersebut didukung dengan nilai (*Unstandardized Coefficients*) yaitu (0,455) mengartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis **H₂ Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi sulawesi selatan.**

Komponen Promosi Jabatan terdiri dari Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Prestasi Kerja, Peningkatan karir dan Keadilan. Seluruh komponen telah dinilai baik oleh responden, Pengaruh Mutasi Kerja (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh (Manullang, 1981: 109) dengan demikian, promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Selanjutnya promosi direalisasikan untuk memajukan pegawai. Adapun pegawai yang cakap dan memberikan prestasi besar harus dikembangkan. Oleh karena itu, promosi harus dilakukan secara adil, yaitu dengan penilaian kecakapan secara objektif kepada pegawai yang akan dipromosikan.

c) Pengaruh Mutasi Kerja (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y)

Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari mutasi kerja. Mutasi kerja yang diterima telah dinilai baik oleh responden. Begitupun dengan promosi jabatan telah dinilai baik oleh responden. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis **H₃ Mutasi Kerja dan Promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap semangat pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi sulawesi selatan.**

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Netisemito (2015: 160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut diartikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti yang lebih cepat dan baik.

SIMPULAN

Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya semakin baik proses pelaksanaan mutasi kerja pegawai maka akan semakin meningkat Semangat kerja pegawai. Dengan adanya mutasi kerja, pegawai akan merasa puas karena pegawai ditempatkan sesuai dengan skill kemampuannya yang di miliki. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya semakin sering pelaksanaan promosi jabatan pegawai maka akan semakin meningkatnya semangat kerja pegawai. pegawai akan merasa senang dengan adanya promosi jabatan karena mereka merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya.

Referensi :

- Dewi, Nurul Rohana. 2015. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Daryanto. 2013. Mutasi Dalam Meningkatkan Gairah Kerja. Reika Cipta : Jakarta Indonesia.
- Dedi Rohmad Wijaya, Iman Surya, Nur Hasanah. 2019. Pengaruh Mutasi Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Jurnal Ilmu Pemerintahan. 7(1): 451-464. Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan
- Endang, Sri, Sri Mulyani dan Suyetty. 2010. Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran. Jakarta: Erlangga.
- Edwin B Flipppo, 2012, Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Fajri, A. 2011. Budidaya Apel (*Malus domestica*). <http://ragam-usaha-pertanian.blogspot.co.id/2011/11/budidaya-apel.html> diakses pada 08 November 2016.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineke Citra.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.

Jakarta: Bumi Aksara

_____, Malayu S.P. 2005. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara

_____, Malayu S.P.. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

_____, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keenam belas . Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kadarisman, M. 2014. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Mangkunegara, A,A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang, M. 1981. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito. Alex S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Putri Wahyu Novika. 2018. Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai Pada kantor kementerian agama kota cilegon. Jurnal Journal of Economic, Business and Accounting. 1(2): 297-315.

Pangabean. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Galia Indonesia.

Rijalulloh, T., Musadieq, M. Al, Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). SEMANGAT KERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 51(2), 109-118. <https://www.neliti.com/id/journals/jurnal-administrasi-bisnis-s1-universitas-brawijaya?page=2>

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.

Simanjuntak .2011.Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI

Sulistiyowati, Eka. 2014. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi. Skripsi. Salatiga: Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.

Saydam, Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen) jilid 2. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti, 2017. Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktifitas Kerja. Cetakan Kesatu. Bandung: PT

Rafika Aditama.

Samsuddin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung :
Pustaka Setia.