

WELFARE OPTIMIZATION AND MUTATIONS IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE (EMPIRICAL STUDY ON: EMPLOYEES OF PT HALEYORA POWERINDO SUKABUMI AREA)

OPTIMALISASI KESEJAHTERAAN DAN MUTASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA: KARYAWAN PT HALEYORA POWERINDO AREA SUKABUMI)

Rahmat Setyo Wicaksono¹, Nor Norisanti², Sopyan Saori³
Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}
rahmatsetyo8@gmail.com¹

ABSTRACT

Advances in technology and information that are increasing rapidly, have a major impact on the economy, both in the trade, manufacturing, and service industries. This situation causes the competition between companies is getting tougher and companies are required to be able to compete. This makes human resources one of the most important assets in the survival of the company. Companies must be able to maximize the potential of existing human resources to produce optimal performance so that company goals can be achieved. However, there are problems in the study, namely the decline in employee performance which is thought to be caused by welfare and mutations that have not gone well. Researchers used a sample of 75 employees of PT Haleyora Powerindo Sukabumi Area Technical Services Section. The initial data collection was done by using interviews and direct observation. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of Statistical Product and Service Solution (SPSS) software. The results of this study indicate that welfare (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y), and mutation (X2) partially also has a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: *Welfare, Transfer, Employee Performance*

ABSTRAK

Kemajuan teknologi dan informasi yang semakin pesat, memberikan dampak yang besar dalam bidang perekonomian baik industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Keadaan ini menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat dan perusahaan dituntut untuk mampu berkompetisi. Hal ini menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu asset yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan. Perusahaan harus bisa memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada dengan maksud agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun terdapat permasalahan pada penelitian yaitu menurunnya kinerja karyawan yang diduga disebabkan oleh kesejahteraan dan mutasi yang belum berjalan dengan baik. Peneliti menggunakan sampel berjumlah 75 karyawan PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi Seksi Pelayanan Teknik. Pada pengumpulan data awal dilakukan dengan menggunakan

metode wawancara dan observasi secara langsung. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* Statiscal Product and Service Soution (SPSS). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan mutasi (X2) secara parsial juga berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Kesejahteraan, Mutasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia, hal ini menyebabkan kemajuan teknologi dan informasi yang cukup pesat. Dalam bidang perekonomian hal ini memberi dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Hal tersebut menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain.

Keadaan ini mejadikan sumber daya manusia sebagai asset sangat penting didalam suatu perusahaan, karena dapat menunjang perusahaan melalui karya, bakat, dan kreativitasnya. Salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Perkembangan bisnis perusahaan akan berjalan dengan baik apabila kinerja karyawan di perusahaan tersebut bagus, maka sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk bisa berdampak negatif terhadap perkembangan bisnis perusahaan. Kinerja pada prinsipnya harus memiliki sikap mental maupun yang baik dengan berkeyakinan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini

harus lebih berkualitas dibanding masa lalu, dan pekerjaan yang akan datang harus lebih baik dari hari ini (Rinaldi, 2016).

Program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor situasional yang penting dalam upaya meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan. Program kesejahteraan sebagai bentuk balas jasa pelengkap (*material atau non material*) yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebijakan organisasi atau perusahaan Hasibuan (2011) dalam (Syauqi, 2018). Dengan adanya program kesejahteraan yang baik dari perusahaan, karyawan akan merasa lebih mendapatkan rasa aman dan tenang karena merasa banyak hal yang karyawan butuhkan namun dapat dipenuhi oleh perusahaan. Berdasarkan indikator kesejahteraan yang ada, maka tingkat kesejahteraan karyawan akan ditunjukkan dari semakin tingginya tingkat ketenangan bekerja, kesetiaan, keterikatan terhadap organisasi, gairah dalam bekerja, kondisi kesehatan dan kualitas fisik karyawan, dan kondisi lingkungan serta suasana kerja.

Aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan selain kesejahteraan adalah mutasi kerja. Mutasi kerja menjadi sangat penting, dengan adanya mutasi kerja karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan atau instansi karena mendapatkan posisi atau

jabatan yang tepat sesuai potensi yang dimiliki. Hal tersebut dapat memberikan dorongan kepada individu agar dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki sehingga dapat membantu mempertahankan atau meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Sari & Onsardi, 2020) yang mengatakan bahwa mutasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika mutasi kerja diterapkan sesuai keadaan karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi adalah anak perusahaan PT Haleyora Power (PLN Group) merupakan perusahaan alih daya yang bergerak di bidang layanan operasi dan pemeliharaan pada jaringan distribusi PLN.

Permasalahan terkait dengan kinerja dirasakan pula oleh PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi. Kantor ini berlokasi di Jl. Sriwedari No.74, Selabatu Kecamatan Cikole Kota Sukabumi. Berikut data penilaian kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi seksi Pelayanan Teknik.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi Seksi Pelayanan Teknik

| Penilaian Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi Seksi Pelayanan Teknik Semester 1 2021 | | | | | | | |
|---|-------------------|------------------------|---|-----------|------|--------|-------------|
| No | Aspek Penilaian | Target | | Realisasi | | Status | |
| | | Bobot | % | Bobot | % | | |
| 1 | Perilaku Individu | Kehadiran | 5 | 100% | 5 | 100% | Baik |
| | | SOP | 5 | 100% | 5 | 100% | Baik |
| | | APD | 5 | 100% | 5 | 100% | Baik |
| 2 | Kinerja Individu | Response Time Keluhan | 4 | 100% | 4,4 | 110% | Baik Sekali |
| | | Recovery Time Keluhan | 5 | 100% | 5,5 | 110% | Baik Sekali |
| | | Response Time Gangguan | 4 | 100% | 3,38 | 84% | Kurang |
| | | Recovery Time Gangguan | 5 | 100% | 4,46 | 89% | Kurang |

Sumber : PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi, 2021)

Setelah penulis menyimpulkan dari penilaian kinerja individu diatas dan wawancara dengan karyawan serta supervisor seksi Pelayanan Teknik, telah ditemukan permasalahan pada kinerja karyawan yang belum memenuhi target dari perusahaan. Target kinerja yang belum tercapai yaitu pada target response time gangguan sebesar 84% dan recovery time gangguan sebesar 90% atau masuk dalam kategori kurang, sedangkan penilaian kinerja yang lainnya sudah menunjukkan kategori baik atau baik sekali. Dari hasil observasi, diduga penyebab permasalahannya adalah belum berjalan dengan baiknya program kesejahteraan karyawan dan mutasi pada perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Prilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang mempelajari tentang bagaimana individu berpikir, merasakan, dan melakukan sesuatu didalam sebuah organisasi (M. Taufiq, 2019).

Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan berbagai macam bentuk service atau pelayanan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya baik secara materil maupun non materil, benefit tersebut bertujuan untuk melindungi keamanan ekonomi karyawannya Moekijat (2010:161) dalam (Syauqi, 2018).

Adapun dimensi yang digunakan penulis seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2016;188) yaitu kesejahteraan ekonomis, kesejahteraan fasilitas dan kesejahteraan pelayanan.

Mutasi

Mutasi kerja umumnya merupakan tindak lanjut dari penilaian kinerja baik prestasi maupun demosi. Dengan adanya mutasi, karyawan akan mendapat wawasan dan pengalaman baru sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. (Suparinah, 2018).

Adapun dimensi yang digunakan penulis seperti yang diungkapkan oleh Sastrohadiwiryono (2013:247) yaitu mutasi vertikal, mutasi horizontal dan rotasi.

Kinerja Karyawan

(Susanty & Baskoro, 2010) mengatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

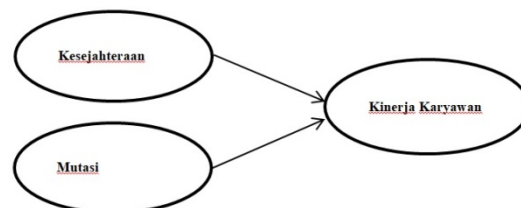
Adapun dimensi yang penulis gunakan seperti yang diungkapkan Robbins (2012:155) yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian dekriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi seksi Pelayanan Teknik, dengan jumlah responden 75 karyawan. Alat analisis yang peneliti gunakan adalah perangkat lunak SPSS versi 23.

Model dalam penelitian ini menggunakan paradigma dengan dua

variabel independent dan satu variabel dependent :



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur tingkat validitas pada setiap variabel penelitian yaitu kesejahteraan, mutasi dan kinerja. Dari pengujian tersebut telah diketahui setiap indikator pada variabel penelitian dinyatakan valid atau secara keseluruhan memiliki nilai validitas diatas 0,3.

Hasil Uji Realibilitas

Hasil pengujian realibilitas telah diketahui variabel kesejahteraan memiliki nilai sebesar 0,918, variabel mutasi memiliki nilai sebesar 0,927, dan variabel kinerja memiliki nilai sebesar 0,782. Dari pengujian tersebut skor keseluruhan pada variabel tersebut berada pada nilai *cronbach's Alpha* >0,60 sehingga dapat dikatakan reliable.

Hasil Uji Normalitas

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan sampel *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) telah diketahui nilai signifikan 0,200. Karena nilai probabilitas yang didapat adalah $0,200 > 0,05$ maka variabel kesejahteraan, mutasi, dan kinerja karyawan adalah normal.

Analisis Deskriptif Variabel Kesejahteraan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam pengkategorian data dari tanggapan responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai kesejahteraan sebesar 2.749 yang berarti termasuk kategori cukup tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan yang dilakukan oleh PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi terhadap karyawannya belum sesuai dan perusahaan dianggap belum bisa menjalankan program tersebut dengan baik.

Variabel Mutasi

Berdasarkan hasil perhitungan dalam pengkategorian data dari tanggapan responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai mutasi sebesar 2.222 yang berarti termasuk kategori cukup tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program mutasi yang dilakukan oleh PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi terhadap karyawannya belum sesuai dan perusahaan dianggap belum bisa menjalankan program tersebut dengan baik.

Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dalam pengkategorian data dari tanggapan responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai kinerja sebesar 1.359 yang berarti termasuk kategori netral. Hal tersebut menunjukkan secara umum PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi belum bisa memaksimalkan kinerja karyawannya.

Analisis Koefisien Korelasi Antara Kesejahteraan (X1) Mutasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Uji koefisien ini digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel kesejahteraan, mutasi dan kinerja karyawan. Untuk melaksanakan pengujian ini peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 23 *for windows*. Adapun hasil pengujian tersebut sebagai berikut ini :

Tabel 2. Koefisien Korelasi Ganda

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .889 ^a | .790 | .785 | 2.021 |

Sumber: hasil penelitian diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa korelasi variabel kesejahteraan dan mutasi adalah sebesar 0,889.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian tersebut dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.229 | .764 | | 5.535 | .000 |
| | Total_X1 | .211 | .047 | .584 | 4.458 | .000 |
| | Total_X2 | .126 | .051 | .324 | 2.471 | .016 |

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: hasil penelitian diolah, 2022

Pengaruh parsial Kesejahteraan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar daripada T tabel yaitu nilai T hitung 4,458 > T tabel 1,993 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dari penjelasan tersebut artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel kesejahteraan terhadap

kinerja karyawan pada PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi.

Pengaruh parsial Mutasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar daripada T tabel yaitu nilai T hitung 2,471 > T tabel 1,993 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dari penjelasan tersebut artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi.

Uji hipotesis secara Simultant (Uji F) Pengaruh Simultant Kesejahteraan (X1) dan Mutasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1109.419 | 2 | 554.710 | 135.788 | .000 ^b |
| | Residual | 294.127 | 72 | 4.085 | | |
| | Total | 1403.547 | 74 | | | |

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: hasil penelitian diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, adapun nilai dari F Hitung adalah 135,788 > 3,124 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Dari hasil tersebut artinya ada pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan dan mutasi terhadap kinerja karyawan pada Haleyora Powerindo Area Sukabumi.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan, dan teknik analisis data yang peneliti laksanakan terkait dengan kesejahteraan dan mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Powerindo

Area Sukabumi Seksi Teknik, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan beberapa indikator kesejahteraan yang dijadikan sebagai tolak ukur penilaian, menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian dalam pelaksanaan program kesejahteraan karyawan di PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi Seksi Pelayanan Teknik termasuk dalam kategori rendah yang artinya perusahaan belum mampu menjalankan program kesejahteraan terhadap karyawannya dengan baik. Sedangkan tingkat kesesuaian dalam pelaksanaan mutasi pada karyawan di PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi Seksi Pelayanan Teknik termasuk dalam kategori rendah, yang artinya menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu menjalankan program mutasi dengan baik dan karyawan belum bisa merasakan manfaat dari program tersebut. Adapun dari hasil penilaian kinerja dan tanggapan responden, kinerja karyawan di PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi Seksi Pelayanan Teknik belum mampu memenuhi sasaran yang ditargetkan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial antara variabel kesejahteraan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar daripada T tabel. Artinya kesejahteraan pada karyawan PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi Seksi Pelayanan Teknik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial antara variabel mutasi terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar

daripada T tabel. Artinya pelaksanaan mutasi pada karyawan PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi Seksi Pelayanan Teknik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan tersebut, kemudian peneliti memberikan saran kepada PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi Seksi Teknik. Adapun saran dari hasil kesimpulan tersebut sebagai berikut :

1. Perusahaan PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi Seksi Pelayanan Teknik khususnya pihak manajemen sebaiknya memperhatikan lagi kesejahteraan dari karyawannya, ada beberapa aspek kesejahteraan yang sudah tercantum dalam perjanjian kontrak karyawan namun belum dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan. Selain hal tersebut pihak perusahaan sebaiknya perlu mengkaji ulang perjanjian kontrak dengan karyawan yang sudah ada dengan menambahkan beberapa aspek kesejahteraan lainnya yang belum tercantum dengan tetap memperhatikan kondisi dan situasi perusahaan.
2. Perusahaan PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi Seksi Pelayanan Teknik khususnya pihak manajemen sebaiknya mengevaluasi kebijakan mutasi karyawan, sampai dengan saat ini program mutasi yang sedang berjalan masih belum efektif dan maksimal dalam pelaksanaannya. Dalam menerapkan kebijakan mutasi karyawan ini sebaiknya pihak manajemen perlu melibatkan beberapa pihak seperti pengawas pekerjaan yang faham dengan situasi lapangan dan

kondisi karyawannya, dengan maksud agar perusahaan tetap mendapatkan manfaat dari kebijakan mutasi tersebut.

3. Sebaiknya pihak perusahaan PT Haleyora Powerindo Area Sukabumi dapat mengevaluasi serta memperbaiki keseluruhan program perusahaan yang sudah berjalan seperti kesejahteraan dan mutasi, dengan maksud agar keberlangsungan bisnis perusahaan tetap berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan bisa tercapai.
4. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya mencari sumber-sumber lain yang berkaitan dengan faktor-faktor yang menjadi penyebab kinerja karyawan disuatu perusahaan mengalami peningkatan atau penurunan.
5. Peneliti menemukan adanya keterkaitan antara kesejahteraan dan mutasi terhadap kinerja karyawan, maka dari itu disarankan pada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lanjutan lebih mendalam mengenai keterkaitan kesejahteraan dan mutasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- M. Taufiq, A. (2019). *Perilaku Organiasasi* (2nd ed.). Prenadamedia Group.
- Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 4(10).
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen*

- Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116..
- Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara. *EJournal Administrasi Bisnis*, 6(2), 425-38.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *Jati UNDIP*, 7(2), 77-84.
- Syauqi, T. M. (2018). Pengaruh Produktivitas Kerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Medan Selayang. *Jurnal Warta*, 40.
- M.Taufiq, A. (2019). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). PRENADAMEDIA GROUP.
- Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 4(10).
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara. *EJournal Administrasi Bisnis*, 6(2), 425-38.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *Jati UNDIP*, 7(2), 77-84.
- Syauqi, T. M. (2018). Pengaruh Produktivitas Kerja Pegawai terhadap Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Medan Selayang. *Warta Dharmawangsa*, (57).