




### PENGARUH MUTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SATUAN KERJA STAF UTAMA PERENCANAAN UMUM DAN ANGGARAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

I Gusti Komang Crysma Arya Pebriana<sup>1</sup>, Yuni Pratikno<sup>2</sup>, Sukiman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)

acrysma@gmail.com<sup>1</sup>, yuni.pratikno@gmail.com<sup>2</sup>, sukimanhawe@gmail.com<sup>3</sup>

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, guna memperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja dan prestasi kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitik. Analisis data dilakukan secara komputerisasi menggunakan program <i>Statistical Product and Service Solutions</i> (SPSS) Versi 29.00. Jumlah sampel penelitian sebanyak 65 responden. Uji statistik yang digunakan meliputi uji <i>t</i> untuk menguji pengaruh parsial, uji <i>F</i> (ANOVA) untuk pengaruh simultan, serta analisis korelasi (<i>R</i>) untuk mengetahui tingkat hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Mutasi (<i>X1</i>) memiliki nilai <i>t</i> hitung sebesar 5,556 lebih besar dari <i>t</i> tabel sebesar 1,997 (<math>5,556 &gt; 1,997</math>), sehingga dapat disimpulkan bahwa Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (<i>Y</i>) dengan tingkat pengaruh yang kuat. Variabel Pengalaman Kerja (<i>X2</i>) memiliki nilai <i>t</i> hitung sebesar 7,272 lebih besar dari <i>t</i> tabel 1,997 (<math>7,272 &gt; 1,997</math>), yang berarti Pengalaman Kerja juga berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Secara simultan, hasil uji <i>F</i> menunjukkan nilai <i>F</i> hitung sebesar 30,361 lebih besar dari <i>F</i> tabel sebesar 2,75 (<math>30,361 &gt; 2,75</math>) dengan tingkat signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>, yang berarti Mutasi (<i>X1</i>) dan Pengalaman Kerja (<i>X2</i>) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (<i>Y</i>). Nilai korelasi (<i>R</i>) sebesar 0,813 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, di mana 81,3% variasi Prestasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 18,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
<b>DOI:</b> 10.58290/jmbo.v4i2.509	<b>Kata Kunci:</b> Mutasi, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai
	©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )



### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Sumber daya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko:2018). Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu setiap selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, dan kompetensi, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, komitmen yang tinggi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi.

Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Sumber daya

manusia di dalam lingkungan suatu unit kerja di dalam organisasi dinamakan pegawai. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2017:12) menyebutkan bahwa "pegawai adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu". Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan perhatian secara khusus dalam upaya peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan pegawai.

Prestasi kerja menurut Ilmi dan Sahetapy (2014 :85) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan organisasi.

Menurut Sim dan Szilagy (1976) dalam (Wijono, 2020:78) dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja bukanlah

hal yang mudah karena menyangkut sikap mental, perubahan perilaku, dan keahlian. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi, hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Peningkatan prestasi kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Mutasi merupakan bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang lazim diterapkan dalam organisasi militer dan kepolisian. Dalam konteks Polri, mutasi tidak hanya dimaknai sebagai pemindahan jabatan atau lokasi kerja, tetapi juga sebagai bentuk pembinaan karier, regenerasi kepemimpinan, serta penyegaran organisasi. Namun demikian, pelaksanaan mutasi yang tidak tepat sasaran atau tidak mempertimbangkan aspek kompetensi dan psikologis anggota dapat berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang membentuk

kompetensi dan profesionalitas anggota Polri. Semakin lama dan beragam pengalaman yang dimiliki, maka semakin tinggi pula pemahaman, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki personel dalam menjalankan tugas. Personel yang memiliki pengalaman kerja luas cenderung mampu menghadapi tantangan kerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak pada peningkatan prestasi kerja.

Beberapa indikasi masalah yang muncul antara lain: Adanya penurunan kinerja setelah rotasi jabatan tertentu, Ketidaksesuaian antara kompetensi anggota dengan posisi baru pasca mutasi, Kurangnya program pembekalan dan adaptasi pasca mutasi, Belum adanya analisis menyeluruh mengenai dampak pengalaman kerja terhadap prestasi kerja di satuan staf utama. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Belum optimalnya pelaksanaan mutasi di lingkungan satuan kerja staf utama Mabes Polri, yang mengakibatkan adanya penempatan anggota yang kurang sesuai dengan kompetensi dan bidang keahliannya, Terdapat anggota yang mengalami penurunan prestasi kerja pasca mutasi, yang menunjukkan kemungkinan kurangnya kesiapan atau kecocokan terhadap tugas dan jabatan baru yang diemban, Belum adanya

kajian yang mendalam mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja, khususnya dalam konteks tugas-tugas strategis di tingkat staf utama Satuan Kerja Staf Utama Perencanaan Umum dan Anggaran Kepolisian Negara Republik Indonesia, Variasi tingkat pengalaman kerja antar anggota tidak selalu berbanding lurus dengan prestasi kerja, sehingga perlu ditelusuri lebih lanjut faktor-faktor pendukung atau penghambatnya, Belum ada data empiris yang menjelaskan hubungan antara kebijakan mutasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap prestasi kerja, yang dapat dijadikan dasar perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan Satuan Kerja Staf Utama Perencanaan Umum dan Anggaran Kepolisian Negara Republik Indonesia.

## METODE PENELITIAN

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya

#### Manusia

Manajemen sumber daya manusia jika diperhatikan terdapat 2 pengertian yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari bahasa inggris “*to manage*” yang berarti mengelola suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah

ditentukan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diantaranya sebagai berikut :

Samsudin (2019:22) “Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan”.

Hariandja dan Hardiwati (2022:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu khusus dimana bersifat sangat kompleks. Hal ini disebabkan karena manajemen sumber daya manusia selalu berhubungan dengan manusia, dimana sifat manusia sangat berbeda-beda”.

Fathoni (2019:10) “Manajemen sumber daya manusia merupakan proses

Pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap data yang bersumber dari manusia”.

Senyucel (2019:7) “Manajemen sumber daya manusia merencanakan, membangun, mengatur kepribadian suatu manusia, dan menyelaraskan hubungan antara manusia di dalam organisasi ia bekerja. Lebih lanjut, manajemen sumber daya manusia juga memberikan pengetahuan dan pengalaman pada manusia untuk menghadapi suatu situasi, dan bagaimana seharusnya para manusia bertindak untuk menghadapi situasi tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap berbagai fungsi pelaksanaan usaha selain itu juga sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang mengatur manusia, dan diterima secara universal pada masa sekarang ini.

## b. Mutasi

Mutasi atau perpindahan jabatan atau pekerjaan merupakan fenomena yang biasa terjadi pada suatu organisasi. Perubahan posisi jabatan/pekerjaan disini masih dalam level yang sama dan juga tidak diikuti perubahan tingkat wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatannya, yang berubah dalam mutasi hanyalah bidang tugasnya.

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Kadarisman, 2012:68) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Menurut Hanggraeni (2022:80) “mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama”. Dan menurut Daryanto (2019:41) “mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip *‘the right men on the right place’*”. Sedangkan menurut Moekijat (2020:112) mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah suatu proses pemindahan posisi/jabatan/pekerjaan seorang pegawai ke posisi/jabatan/pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sederajat. Mutasi merupakan kegiatan rutin dari organisasi untuk melaksanakan prinsip *the right men on the right place*.

### c. Pengalaman Kerja

Elaine B Johnson (2019 : 45) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman (Sulaeman, Ardika, 2019).

Dengan adanya pengalaman maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seseorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang (Alwi Syafaruddin, 2020:237).

Nitisemito dalam Rofi (2022:5-6), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Rofi (2022:2),

pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Sedangkan menurut Trijoko, (2008:82) “Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya (Purwanti, 2022). Sedangkan menurut Ranupandojo dalam Nuruni (2019) “Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.”

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang

### b. Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2016:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2021:149).

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata.

Byars dan Rue (1984) dalam (Sutrisno, 2021:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2020:151). Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Rivai, 2011:274).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2018:94).

Justine Sirait (2015:128), menjelaskan bahwa: prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Nindyati (2020:22) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:13), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019) yaitu: "Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)". Sementara menurut Sugiyono (2022:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

### **Populasi sampel**

Menurut Sugiyono (2022:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara menurut Umar (2021:77), populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 185 personil, dengan menghitung ukuran

sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Dari perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 65 Personil Satuan Kerja Staf Utama Perencanaan Umum dan Anggaran Kepolisian Negara Republik Indonesia.

### **Metode Pengumpulan Data**

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukan kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Observasi**

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Mutasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Staf

Utama Perencanaan Umum dan Anggaran Kepolisian Negara Republik Indonesia.

## 2. Kuesioner

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

Kuesioner menurut Sugiyono (2019:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Kriyantono (2022) menyebutkan angket terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya *alternative* jawaban yang

diberikan periset. Sedangkan angket tertutup adalah angket dimana responden telah memberikan *alternative* jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda (√).

## Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2

5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

### Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  (5%).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  positif dan  $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  negatif dan  $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\text{alpha}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen ( $Y$ ) dan variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

### Keterangan:

- $Y$  = Prestasi Kerja Pegawai
- $a$  = Koefisien Konstanta
- $X_1$  = Mutasi
- $X_2$  = Pengalaman Kerja
- $b_1$  = Koefisien regresi Mutasi
- $b_2$  = Koefisien regresi dari Pengalaman Kerja Kerja

### 1. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji  $t$  dan uji  $F$  digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini

menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for *Windows*. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut :

**a. Uji t**

Menurut Sugiyono (2018 : 223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

**Keterangan:**

- t = Statistik uji korelasi ( $t_{hitung}$ )
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- $r^2$  = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**b. Uji F**

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghazali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

**Keterangan:**

- F = Nilai F ( $F_{hitung}$ )
- $R^2$  = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

**a. Koefisien Determinasi**

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen

(menunjukkan seberapa besar persentase keragaman  $y$  yang dapat dijelaskan oleh keragaman  $x$ ), atau dengan kata lain seberapa besar  $x$  dapat memberikan kontribusi terhadap  $y$ .”

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel “ $X_1$ ” dan “ $X_2$ ” dengan variabel “ $Y$ ” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan :**

$K_d$  = Nilai koefisien determinasi

$r$  = Nilai koefisien korelasi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:  $Y = 16.219 + 0.355 X_1 + 0.478 X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 16.219 menyatakan bahwa jika variabel Mutasi ( $X_1$ ), variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 16.219.
- Nilai koefisien regresi variabel Mutasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0.355. Hal ini berarti jika variabel Mutasi ( $X_1$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0.355, dengan asumsi variabel Mutasi ( $X_1$ ) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0.478. Hal ini berarti jika variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0.478, dengan asumsi variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan.

**Uji Parsial**

**a. Pengaruh antara Mutasi ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, didapat untuk variabel Mutasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.556 sedangkan nilai  $t_{table}$  untuk  $n = 65$  sebesar 1.997 maka  $5.556 > 1.997$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel Mutasi ( $X_1$ ) dengan variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) bernilai positif, jadi tingkat pengaruhnya kuat, yang berarti bahwa semakin baik variabel Mutasi ( $X_1$ ) semakin berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y).

**b. Pengaruh antara Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, didapat nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.272 sedangkan nilai  $t_{table}$  untuk  $n = 65$  sebesar 1.997 maka  $7.272 > 1.997$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) bernilai positif, jadi tingkat pengaruhnya kuat, yang berarti bahwa semakin baik variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) semakin berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y).

**Uji F**

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$

sebesar 60.361, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 65$  sebesar 2.75. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) atau  $60.361 > 2.75$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 atau  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Mutasi ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berhubungan dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y).

**Koefisien Determinasi**

Berdasarkan tabel di atas dilakukan pengujian hubungan untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R sebesar 0.813. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 81.3% Mutasi ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berhubungan dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 18.7% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**SIMPULAN**

1. Terdapat pengaruh Mutasi dengan kinerja pegawai, terbukti diperoleh variabel Mutasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.556 sedangkan nilai  $t_{table}$  untuk  $n = 65$  sebesar 1.997 maka  $5.556 > 1.997$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel Mutasi ( $X_1$ ) dengan variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) bernilai positif, jadi tingkat pengaruhnya kuat, yang berarti bahwa semakin baik variabel Mutasi ( $X_1$ ) semakin berpengaruh positif

terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y).

2. Terdapat pengaruh Pengalaman Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai, terbukti diperoleh variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.272 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 65$  sebesar 1.997 maka  $7.272 > 1.997$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) bernilai positif, jadi tingkat pengaruhnya kuat, yang berarti bahwa semakin baik variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) semakin berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y).
3. Terdapat hubungan Mutasi dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Pegawai, terbukti diperoleh dari hasil uji ANOVA atau  $F_{hitung}$  didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30.361, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 65$  sebesar 2.75. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) atau  $30.361 > 2.75$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 atau  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai R sebesar 0.813. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 81.3% Mutasi ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berhubungan dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 18.7% berhubungan dengan

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2017. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. 2020. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afin Murtie. 2022. Menciptakan SDM Berkuwalitas. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Akdon, 2021. *Strategic Management For Educational Management* (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan), Bandung: Alfabeta.
- Alex S Nitisemito. 2021. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Arifin, Johar. 2019. SPSS untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: PT. Elex. Media Komputindo.
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Bangun, Wilson. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dantes, Nyoman. 2022. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.
- Edison, Emron dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan

- Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Erlina, 2021. Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi. Medan: USU PRESS.
- Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2022. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamidi. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Harlie, M. 2020. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".
- Hartingsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2021. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. 2019. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun.
- Iqbal Hasan. 2020. Metodologi Penelitian pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jahja, Yudrik. 2021. Psikologi Perkembangan. Jakarta: Prenada Media.
- Kriyantono. 2022. *Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif*. Jakarta: Kencana
- Maharjan, Sarita. 2022. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*.
- Nursalam. 2019. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis : Jakarta: SalembaMedika.
- Poerwandari, E.K. 2017. Pendekatan Kualitatif dalam penelitian Psikologi. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung:

- Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2021. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Cahaya Kiki. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
- Setyaningdyah, Endang et al. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Eveline. 2020. Teori Belajar dan Pembelajaran. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Solihin, Ismail. 2021. Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 2022. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah. 2013. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin.
- Susilaningsih, Nur. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri).
- Umam, Khaerul. 2022. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman Husaini. 2013. Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2013. Manajemen Sumber

- Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, A. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PANIN BANK TBK DI JAKARTA PUSAT. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 2(1).  
<https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i1.87>
- Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali - Indonesia.
- Yuni Pratikno, & Triyanto, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Level 5 pada PT. Quindofood Bogor Tahun 2018*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 13(2), 19-28.  
doi:10.46975/aliansi.v13i2.20
- Yuni Pratikno. (2023). Kontributor dalam *MANAJEMEN (Teori & Aplikasi)*. Eureka Media Aksara. ISBN 978-623-151-256-7
- Yuni Pratikno, Hermawan, E., & Arifin, A.L. (2022). *Human Resource 'Kurikulum Merdeka' from Design to Implementation in the School: What Worked and What Not in Indonesian Education*. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 7(1), 326-343