

**PENGARUH MUTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM BULOG  
KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN  
DAN BANGKA BELITUNG**



Skripsi oleh:

**ATHALLAH RAMANDHA PRATAMA**

**01011281924045**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

**2023**

ASLI

8/23  
Heli

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

### PENGARUH MUTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG

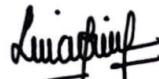
Disusun Oleh:

Nama : Athallah Ramandha Pratama  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281924045  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang/Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 22 Agustus 2023



Lina Damefia Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 198909242019032021

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH MUTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG

Disusun Oleh:

Nama : Athallah Ramandha Pratama

Nomor Induk Mahasiswa : 01011281924045

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

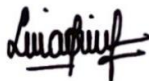
Bidang/Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada Jum'at, 01 September 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 08 September 2023

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 198909242019032021



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.  
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Athallah Ramandha Pratama  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281924045  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang/Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Mutasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung”

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 01 September 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 08 September 2023

Pembuat Pernyataan,



Athallah Ramandha Pratama

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Menuntut ilmu di masa muda bagai mengukir di atas batu”*

**(Hasan Al-Bashri)**

*"Keberhasilan bukanlah milik orang pintar.*

*Keberhasilan milik mereka yang terus berusaha”*

**(B. J. Habibie)**

*“Masa depan bergantung pada apa yang dilakukan hari ini.”*

**(Mahatma Gandhi)**

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

1. Orang tua
2. Keluarga
3. Sahabat dan rekan-rekan
4. Almamater

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Mutasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung”.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel mutasi dan pengalaman kerja terhadap variabel kinerja dengan objek di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala, namun hal tersebut dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan dari dosen pembimbing dan penguji, orang tua dan teman-teman.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis terbuka atas kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan di masa mendatang.

Indralaya, 08 September 2023  
Penulis,



Athallah Ramandha Pratama

## UCAPAN TERIMA KASIH

Atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan Allah SWT kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis banyak menyampaikan rasa terima kasih atas bimbingan, petunjuk, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material ditujukan kepada:

1. Allah SWT atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya, Papa Muhadi dan Mama Neti yang selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungan tiada henti. Terima kasih untuk semua pengorbanan yang tak akan pernah terbalas seumur hidup saya.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Dr. Aslamia Rosa, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberi arahan selama perkuliahan.

7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat, dan saran dari awal hingga selesainya skripsi ini.
8. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik dan saran.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap manajemen sebagai ilmu dalam prakteknya kelak.
10. Ibu Ambar, Ibu Ria, Kak Mahdi, dan Kak Helmi Putra selaku Admin Manajemen yang selalu memberikan bantuan dalam mengurus administrasi selama masa perkuliahan dan skripsi.
11. Pimpinan serta karyawan Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teruntuk Athallah Ramandha, terima kasih atas segala jerih payah yang kamu korbankan untuk mencapai segala mimpimu. Semoga apapun yang telah dilewati dapat menjadi pembelajaran agar menjadi insan yang lebih kuat.
13. Teruntuk partner kuliah, sampai jumpa kembali walaupun nanti sudah pulang ke domisili masing-masing. Teruntuk teman-teman lain khususnya Tristan dan Afif, terima kasih juga karena sudah banyak membantu selama perkuliahan khususnya selama masa penyusunan skripsi ini.



14. Sahabat-sahabatku, Kakanda Helmi, Kak Arya, Kaila, Dincu, Cek Popjel, Nanad, Dwi, Bang Rey, Amel Brimob, Cansul, dan Kak Gregorius terima kasih karena sudah berbesar hati mendengarkan keluhan sahabat kalian ini dan memberi dukungan selama proses pengerjaan skripsi.
15. Teman-teman Manajemen Angkatan 2019 yang telah memberikan informasi dan semangat dalam menjalankan dunia perkuliahan.
16. Semua pihak terlibat yang telah membantu saya hingga mampu menyelesaikan perkuliahan ini.

Indralaya, 08 September 2023  
Penulis,



Athallah Ramandha Pratama

ASLI  
8/23  
K. d. n.

## ABSTRAK

### PENGARUH MUTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG

Oleh:

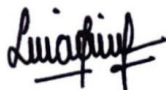
Athallah Ramandha Pratama

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera dan Selatan. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan *nonprobability sampling* dan formula slovin yaitu 40 karyawan yang didapat dari masing-masing bidang. Data diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mutasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Mutasi, Pengalaman Kerja, Kinerja**

Mengetahui,  
Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 198909242019032021



Dr. Muhammad. Ichsan Hadjri, M.M.  
NIP. 198907112018031011

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG  
8/23  
Ked:

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF MUTATIONS AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN REGIONAL OFFICCE BULOG PUBLIC COMPANIES SOUTH SUMATRA AND BANGKA BELITUNG

By:

Athallah Ramandha Pratama

*This study aims to determine the effect of mutations and work experience on employee performance at the Public Company BULOG, Sumatra South Regional Offices. The sample in this study was taken by non-probability sampling and the slovin formula, namely 40 employees from each field. Data Obtained by distributing questionnaires to respondents. The data collection method in this study is a data analysis technique using multiple regression analysis. The results of this study indicate that mutations have a positive and significant effect on employee performance, work experience has a positive and significant effect on employee performance, mutations and work experience together have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords : Mutation, Work Experience and Performance**

*Acknowledge,  
Advisor*

*Head of Management Department*



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 198909242019032021



Dr. Muhammad Ichan Hadjri, M.M.  
NIP. 198907112018031011

ASLI  
8/13/19

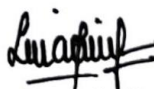
## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi telah menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Athallah Ramandha Pratama  
NIM : 01011281924045  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung

Telah saya periksa penulisan grammar maupun susunan tensesnya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Athallah Ramandha Pratama  
NIM : 01011281924045  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Serang, 19 Desember 2000  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Komp. Purna Bhakti No.46 RT.02 RW.10  
Alamat Email : athallahramandha@gmail.com

### Pendidikan Formal

SD : SDN 2 Kota Serang  
SMP : SMPN 2 Kota Serang  
SMA : SMAN 1 Kota Serang  
S1 : Manajemen, Universitas Sriwijaya

### Pendidikan Non-Formal :

- LBPP LIA Serang
- Lembaga Bahasa Universitas Sriwijaya

### Riwayat Organisasi :

- Anggota Komisi 1, Dewan Perwakilan Mahasiswa Universitas Sriwijaya
- Anggota Kaderisasi, Badan Organisasi Ukhuwah FE Universitas Sriwijaya
- Staff Ahli, Komunitas Studi Pasar Modal FE Universitas Sriwijaya
- Anggota, Forum Silaturahmi Ekonomi Islam (FoSSEI) Sumatera Selatan

Magang : Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel,  
*Intern PMMB II Forum Human Capital Indonesia*  
*Badan Usaha Milik Negara*

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB 1 .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II .....</b>	<b>11</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Mutasi .....	11
2.1.2 Pengertian Mutasi .....	11
2.1.3 Dimensi Mutasi.....	11
2.1.4 Jenis Mutasi .....	13
2.1.5 Faktor Yang Memengaruhi Mutasi .....	14
2.2 Pengalaman Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	15
2.2.2 Dimensi Pengalaman Kerja .....	17
2.2.3 Tujuan Pengalaman Kerja.....	18
2.2.4 Faktor Yang Memengaruhi Pengalaman Kerja .....	18
2.3 Kinerja Karyawan.....	19
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.3.2 Dimensi Kinerja Karyawan .....	20
2.3.3 Perilaku Utama Yang Membentuk Kinerja Karyawan.....	21
2.3.4 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan .....	22
2.4 Hubungan Antar Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis .....	23
2.5 Penelitian Terdahulu .....	24

2.6 Kerangka Konseptual .....	28
2.7 Hipotesis .....	29
<b>BAB III.....</b>	<b>30</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	30
3.2 Rancangan Penelitian .....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	31
3.3.1 Jenis Data .....	31
3.3.2 Sumber Data .....	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5 Populasi dan Sampel .....	32
3.5.1 Populasi.....	32
3.5.2 Sampel .....	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
3.6.1 Uji Instrumen .....	33
3.6.2 Analisis Statistik .....	34
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
3.6.4 Uji Korelasi (r).....	36
3.6.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	36
3.6.6 Uji Hipotesis .....	36
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.7.1 Mutasi .....	37
3.7.2 Pengalaman Kerja .....	38
3.7.3 Kinerja Karyawan.....	38
<b>BAB IV .....</b>	<b>40</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.1.1 Profil Perusahaan .....	40
4.1.2 Visi .....	41
4.1.3 Misi .....	41
4.1.4 Struktur Organisasi .....	42
4.2 Gambaran Umum Responden .....	43
4.2.1 Profil Responden.....	43
4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.2.3 Responden Berdasarkan Usia .....	44
4.2.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	45
4.2.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	45
4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Mutasi (X1) .....	47
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	51
4.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
4.4 Analisis Data.....	59
4.4.1 Uji Validitas .....	59
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	61

4.5 Hasil Uji Statistik .....	62
4.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
4.5.3 Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Determinasi ( $R^2$ ) .....	67
4.6. Hasil Uji Hipotesis .....	68
4.6.1 Uji t.....	68
4.6.2 Uji F .....	68
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
<b>BAB V.....</b>	<b>75</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>82</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perum BULOG .....	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	63
Gambar 4.3 Diagram <i>Scatterplot</i> .....	65

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan di Perusahaan Umum BULOG .....	3
Tabel 1.2 Mutasi Karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor .....	4
Tabel 1.3 Lama Bekerja Karyawan Perusahaan Umum BULOG.....	5
Tabel 1.4 Kesesuaian Karyawan Perusahaan Umum BULOG .....	6
Tabel 1.5 Key Performance Indicator Pada Tahun 2020-2022 .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Skala Pengukuran dalam Kuesioner.....	32
Tabel 3.2 Range Batas Reliabilitas.....	34
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel .....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap .....	47
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap .....	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap .....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Mutasi .....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	61
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.14 Hasil Analisis White General Heteroscedasticity.....	65
Tabel 4.15 Hasil Analisis Linier Berganda.....	66
Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	67
Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji t .....	68
Tabel 4.18 Hasil Analisis Uji F .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2. Distribusi Data Identitas Responden .....	89
Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden.....	90
Lampiran 4. Data Tabulasi Kuisinoner .....	96
Lampiran 5. Metode Sukses Interval .....	99
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas.....	102
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas .....	105
Lampiran 8. Tabel r .....	106
Lampiran 9. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik .....	107
Lampiran 10. Tabel Uji t .....	109
Lampiran 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t.....	110
Lampiran 12. Hasil Analisis r dan R <sup>2</sup> .....	111
Lampiran 13. Tabel Uji F .....	112
Lampiran 14. Hasil Analisis Uji F.....	113
Lampiran 15. Titik Presentase Distribusi <i>Chi-Square</i> Tabel.....	114

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya yang terpenting yang dimiliki seseorang dalam berorganisasi yaitu sumber daya manusia. Manajemen perusahaan akan gagal apabila karyawan yang tidak cakap dalam organisasi yang kurang memuaskan bagi perusahaan yang disebabkan oleh faktor individu, kinerja, dan lingkungan kerja. Karyawan harus memiliki bakat yang didukung inovasi dan tenaga dalam berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Pada dasarnya perusahaan atau organisasi memerlukan kualitas manajemen sumber daya manusia yang baik agar dapat terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut (Octaviani & Nasution, 2020).

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat memberikan kinerja yang baik jika mereka memiliki tingkat kinerja yang tinggi, yang pada gilirannya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Kekurangan pengalaman kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan pengembangan karir karena memiliki pengalaman yang luas akan membantu seseorang menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu menunggu instruksi. Salah satu perhatian utama perusahaan adalah menjaga dan mengelola motivasi karyawan menjadi acuan agar tetap fokus pada tujuan perusahaan saat bekerja dan menjadi keuntungan bagi perusahaan (R. H Andrey et al., 2019).

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya, berdasarkan pengalaman, keterampilan, keunggulan, dan waktu yang telah diinvestasikan dengan baik. Kinerja sering kali dianggap sebagai prestasi dari tugas tertentu yang pada akhirnya tercermin secara langsung melalui output yang dihasilkan. Kinerja mencerminkan sejauh mana suatu kebijakan berhasil dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan (Readi et al., 2020).

Karyawan yang dipindahkan dikarenakan kemauan sendiri atau keputusan dari perusahaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain sesuai jabatan sebelumnya dengan upah, tanggung jawab, dan tingkat organisasi yang dikatakan relatif dapat diartikan sebagai mutasi. Mutasi juga dihasilkan dari keinginan pihak manajemen untuk menempatkan seseorang berpindah ke tempat dan pekerjaan yang lain dikarenakan beberapa hal seperti pergantian jabatan (Azizah, 2022).

Kegiatan dalam pelaksanaan mutasi kerja terkadang ditafsirkan seseorang sebagai hukuman bagi karyawan dan memiliki hubungan yang kurang baik, tetapi mutasi juga dapat dilakukan berlandaskan kebutuhan tiap posisi atau jabatan yang kosong. Karyawan yang dimutasi oleh pihak manajemen memiliki tujuan dan maksud agar dapat mencoba hal yang baru guna meningkatkan keterampilan, kualitas kerja dan prestasi karyawan (Novika, 2018).

Karyawan harus memiliki tanggung jawab dan membuat tugasnya menjadi optimal sehingga pegawai harus memenuhi kualitas dari pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan, pengalaman kerja juga sebagai aspek manajemen dimana

memberikan penilaian terhadap karyawan dan memastikan dapat melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya guna mewujudkan tujuan perusahaan (Ardiputra, 2022).

Pengadaan tenaga kerja perlu diperhitungkan dan ditentukan kualitas atau mutu tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai pengalaman kerja. Karyawan dapat berinteraksi dengan karyawan lain terhadap perusahaan faktor yang sangat memengaruhi yaitu pengalaman kerja seseorang untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan sesuai jenis pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja dengan catatan baik itu menguntungkan bagi perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Hitalessy & Roni, 2018).

**Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Tahun 2023**

No.	Bidang	Karyawan (Orang)
1.	Bidang Administrasi dan Keuangan	15
2.	Bidang Operasional dan Pelayanan Publik	6
3.	Bidang Pengadaan	4
4.	Bidang Bisnis	8
5.	Auditor Internal II Wilayah Palembang	5
6.	RM UB-Jastasma	1
7.	RM UB-Opaset	1
<b>Total</b>		<b>40</b>

Sumber: Data dari Perum BULOG yang diolah peneliti, 2023.

Dari tabel 1.1 menyatakan bahwa di Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel terdapat 40 orang yang bekerja di kantor dalam beberapa bidang seperti Bidang Administrasi dan Keuangan, Bidang OPP, Bidang Pengadaan, Bidang Bisnis, dan bidang yang lainnya. Perusahaan memiliki staff dan asisten yang

membantu dalam pekerjaan manajer dalam bidang itu sendiri. Peran *regional manager* disini sebagai pelaksana kegiatan unit bisnis. Auditor internal memiliki kewenangan untuk pemeriksaan kinerja perusahaan dan segala hal yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Setiap bidang memiliki kewenangan dan tugas yang berbeda-beda, lalu tiap bidang juga memiliki tanggung jawab atas sesuai pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 1.2 Mutasi Karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Tahun 2022-2023**

No.	Periode	Jumlah Karyawan Masuk (Orang)	Jumlah Karyawan Keluar (Orang)	Total Karyawan (Orang)	Ket
1.	Januari 2022	-	-	45	-
2.	Februari 2022	-	1	44	Mutasi
3.	Maret 2022	-	-	44	-
4.	April 2022	-	1	43	Mutasi
5.	Mei 2022	-	1	42	Mutasi
6.	Juni 2022	-	1	41	Mutasi
7.	Juli 2022	1	-	42	Mutasi
8.	Agustus 2022	-	-	42	-
9.	September 2022	-	-	42	-
10.	Oktober 2022	2	-	44	Mutasi
11.	November 2022	-	1	43	Mutasi
12.	Desember 2022	-	1	42	-
1.	Januari 2023	-	2	41	Mutasi
2.	Februari 2023	-	-	39	-
3.	Maret 2023	-	1	39	Mutasi
4.	April 2023	1	-	40	Mutasi

Sumber: Data dari Perum BULOG yang diolah peneliti, 2023.

Menurut data pada tabel 1.2 yaitu terdapat beberapa karyawan yang dimutasikan karena beberapa faktor seperti kekosongan jabatan, karyawan yang membuat kesalahan dan langkah promosi. Para manajer menentukan mutasi atau perpindahan karyawan yang ditentukan dari kantor pusat, sedangkan penentuan asisten manajer ditentukan oleh pimpinan wilayah tempat bekerja sesuai bidang. Pergerakan mutasi yang dilakukan perusahaan guna mengisi kekosongan jabatan dan setiap karyawan pasti mengalami suatu proses mutasi dimana karyawan tersebut akan dimutasi sesuai tempat baru yang akan ditempati.

**Tabel 1.3 Lama Bekerja Karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Tahun 2023**

No.	Lama Bekerja	Karyawan (Orang)
1.	1-5 tahun	8
2.	6-10 tahun	22
3.	> 10 tahun	10
<b>Total</b>		<b>40</b>

Sumber: Data dari Perum BULOG yang diolah peneliti, 2023.

Menurut data lama bekerja pada tabel 1.3 kerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung terdapat beberapa aspek yang menentukan masa kerja karyawan seperti 1 sampai 5 tahun dan sebagainya. Berapa lama karyawan menempati atau bekerja. Masa kerja karyawan yang diatas 10 tahun dapat mempengaruhi aspek penilaian karyawan tersebut untuk di mutasi dengan keterangan promosi naik jabatan ke tingkat yang lebih tinggi seperti manajer dan kepala audit sesuai penilaian kinerja karyawan. Indikator dalam pengalaman kerja juga bisa dilihat dari segi karyawan tersebut bekerja atau berkontribusi berapa lama terhadap perusahaan.



**Tabel 1.4 Kesesuaian Karyawan Perusahaan Umum BULOG  
Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Tahun 2023**

No.	Jabatan	Masa Kerja	Latar Belakang	Keterangan
1.	Kepala Auditor Internal II	26 tahun	S2 - Perencanaan dan Kebijakan Publik	Sesuai
2.	Auditor Madya Internal II	26 tahun	S1 - Akuntansi	Sesuai
3.	Manajer Pengadaan	11 tahun	S1 - Manajemen	Sesuai
4.	Manajer Bisnis	15 tahun	S1 - Akuntansi	Sesuai
5.	Asmen Marketing dan Hubungan Pelanggan	10 tahun	S1 - Ilmu Hama dan Penyakit Tumbuhan	Belum Sesuai
6.	Staf Pengadaan PODP	7 tahun	S2 - Manajemen SDM	Belum Sesuai
7.	Staf OPP Pelayanan Publik	3 tahun	D3 - Analisis Kimia	Belum Sesuai
8.	Staf OPP Manajemen Mutu	3 tahun	SMK - Mesin	Belum Sesuai

Sumber: Data dari Perum BULOG yang diolah peneliti, 2023.

Pada tabel 1.4 menjelaskan bahwa latar belakang dan masa kerja menjadi sebuah penilaian dimana karyawan dalam waktu bekerja dan tingkat pendidikan sangat memengaruhi jabatan yang akan ditempati. Terdapat beberapa jabatan yang diduduki belum sesuai dengan latar belakang dan masa kerja karyawan. Latar belakang sangat dipertimbangkan dalam penentuan kebijakan karyawan tersebut akan ditempati di bidang dan jabatan sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan dan keterampilan juga terdapat pelatihan atau sertifikasi yang diperoleh karyawan selama masa *training* yang diadakan oleh Perusahaan Umum BULOG Kantor Kantor Pusat. Perusahaan juga memberikan kesempatan diklat kepada karyawan agar dapat memahami dan memperoleh ilmu pengetahuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Masa kerja juga sebagai acuan penilain dalam kinerja sejauh mana dan sudah berapa lama karyawan tersebut bekerja. Ketidaksesuaian latar belakang dan masa kerja posisi yang ditempati dikarenakan terjadi kekosongan

jabatan yang harus ditempati oleh karyawan tersebut. Masa kerja atau lama bekerja karyawan yang melebihi dari 10 tahun bekerja sudah dapat menduduki posisi manajer atau bahkan diatas tingkat manajer sesuai hasil indikator kinerja karyawan itu dan penyesuaian dikategorikan sesuai latar belakang, masa atau lama bekerja, dan sertifikasi yang dimiliki karyawan.

**Tabel 1.5 Key Performance Indicator Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Pada Tahun 2020-2022**

No.	Indikator	Target (%)	Realisasi (%)		
			2020	2021	2022
1.	Laba Usaha	70	62,86	62,20	76,97
2.	Kepuasan Pelanggan	70	114,03	116,75	113,50
3.	Penjualan Produk Komersial	70	67,19	42,96	33,34
4.	Kinerja Karyawan	70	70,48	70,78	70,70

Sumber: Data dari Perum BULOG yang diolah peneliti, 2023.

Pada tabel 1.5 menyatakan bahwa *key performance indicator* di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung dapat dilihat berapa persen indikator yang memengaruhi kinerja karyawan. Indikator diatas juga sebagai tolak ukur bagaimana perusahaan mencapai target perusahaan dilihat dari indeks realisasi yang sudah dicapai. Setiap triwulan perusahaan memiliki target dan realisasi yang berbeda dibandingkan tahun sebelumnya, indikator ini sebagai acuan dimana perusahaan akan mencapai target tahun selanjutnya.

Pada tahun 2020 perusahaan mendapat laba 62,86% dan tahun 2022 mendapat laba 76,97% dapat diartikan bahwa realiasasi tidak sesuai target yang diinginkan. Berikut ini juga dengan indikator yang lain terdapat beberapa realisasi

yang tidak mencapai target yang harus dicapai perusahaan. Sedangkan indikator kinerja karyawan dapat mencapai dan melebihi target yang harus dicapai dengan meningkatkan kerja sesuai indikator yang Perusahaan telah tetapkan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti selama 6 bulan magang di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, peneliti melihat masih ada beberapa karyawan yang pensiun dan mutasi yang menyebabkan kekosongan jabatan dan untuk mengisi kekosongan itu perlu adanya mutasi karyawan yang berlandaskan pengalaman kerja dan masa kerja karyawan sebagai penunjang dimana akan ditempatkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muaja et al. (2018) di PT. Hasjrat Abadi manado, menunjukan dalam pelaksanaan mutasi jabatan yang dilakukan seseorang karyawan yang berkompeten dan intelktual memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Alkha et al. (2022) bertolak belakang dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan, pada penelitian ini bahwa kebijakan mutasi karyawan yang dilakukan manajemen Disnakertrans tidak terlalu memengaruhi terhadap kinerja karyawan hal ini bertujuan agar kemampuan para karyawan tetap baik dengan menjalani protokol kesehatan selama masa pandemi.

Begitu juga pada penelitian yang dilakukan Bahar et al. (2023) yang menunjukan bahwa karyawan Koperasi Angkasa Pura I Kantor Pusat Jakarta mengalami mutasi yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja tetapi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprianto (2019) di PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau menyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan sangat memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan kinerja. Begitu pula menurut Suwarno (2019) bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau dan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir mencapai kinerja yang optimal. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yasin et al. (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng terdapat pengaruh positif dan negatif terhadap naik atau turunnya kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti memberikan judul **“Pengaruh Mutasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh mutasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, antara lain:

1. Menganalisis pengaruh variabel mutasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung
2. Menganalisis pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung
3. Menganalisis pengaruh variabel mutasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik penelitian mutasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini terus berkembang.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak manajemen Perusahaan BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung agar dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan suatu kebijakan, menjadi masukan penelitian di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Danianta, P. B., & Soffy Balgies. (2022). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 86–99.
- Alkha, M., & Suhardiyah, M. (2022). Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19. *Journal of Sustainability*, 3(1), 154–160.
- Andriani, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu.
- Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
- Ardiputra, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Feniks Muda Sejahtera.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 6(1), 33–443.
- Aristanti, L. E. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali). 1–53.
- Azizah, D. S. N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Moh. Nasrudin (ed.); Pertama). Penerbit NEM.
- Bahar, H., & Iskandar. (2023). Pengaruh Mutasi dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Angkasa Pura I Kantor Pusat - Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(1), 39–46.
- Basyit, A., & Sutikno, B. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Information System And Management*, 2(3), 34–40.
- Bili, W., Resmawan, E., & Daud Kondorura. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan laham Kabupaten Mahakam Ulu. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.
- Calista, J. (2022). *Effect of Mutations and Demotions on Employee Performance PT. Andhika Pratama Jaya Abadi*. *Jurnal Mantik*, 6(2), 2409–2414.
- Chrishartanto, R., & Said, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 12–22.

- Efendi, R., & Lubis, J. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. *Jurnal Ecobisma*, 7(2620–3391), 1–11.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110.
- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35–45.
- 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.
- Foster, B. (2001). Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustial, J. (2018). Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah di Kota Palembang.
- Halim, A. N., & Dewi, B. M. (2018). Analisa Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2), 183–193.
- Halimatussakhiah, B., & Suarmanayasa, I. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Art Shop Di Desa Sukarara Tahun 2019. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 5(1), 43–51.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Kedua). BPFE - UGM.
- Hariani, M., & Arifin, S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 03(02), 22–28.
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Akasara.
- Hitalessy, V., & Roni, H. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal IMAGE*, 7(1), 38–44.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 1–10.
- Kadir, A., Sampara, N., & Bachtiar, Y. (2021). Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Economos : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 105–112.
- Kurniawan, H., & Irawady, C. (2020). Pengaruh Mutasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)*, 4(2), 98–106.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mantouw, G. M., & Pio, R. J. (2022). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. *Journal Productivity*, 3(1), 54–60.
- Marlina. (2021). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Toli Toli. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 14(1), 1–13.
- Muaja, A., & Murni, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2328–2337.
- Ningsih. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 2, 378–386.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Novika, P. W. (2018). Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Cilegon. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 1(2), 297–315.
- Octaviani, Y., & Nasution, A. P. (2020). Pengaruh Mutasi, Punishment, dan Job Description Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Milano Batang Seponggol. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA) Volume 1, Nomor 1, Juli, 2020 eISSN: 2746-2137*, 1(1), 112–118.
- Octavianus, W. R., & Adolfina. (2018). The Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of PT. Telkom Indonesia Manado Branch. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1758–1767.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 69–82.
- Perwira, A. (2011). Analisis Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru. *Reporsitory Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
- Purba, J. H. (2020). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 83–90.
- Puri, W., & Wisnu, S. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.



- R. H Andrey, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2019). The Influence Of Work Experience And Motivation On Employee performance Of Restaurant In Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 361–370.
- Rantotaniao, A., & Sumartik. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Karyamitra Budi Sentosa. *Jimak*, 1(1).
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious understanding*, 7(8), 109–116.
- Readi, R., Sedyastuti, K., & Graha, A. N. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 6(2), 1–5.
- Rinaldi, U., Sani, & Martono. (2018). *Mutation And Promotion System And Its Relation To Employeesatisfaction And Job Performance Of West Kalimantan Immigration Office. Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 106–114.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Aklia Suslia (ed.); Seventeenth). *Pearson Education Limited*.
- Sabirin, & Ilham. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 123–135.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(1), 109–116.
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (D. A. Halim (ed.); 6 ed.). Salemba Empat.
- Sekaran, Umar, & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (6th ed.). Karya Salemba Empat.
- Sekarmiati, V. (2021). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149.
- Suardi, A., & Helpi. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada UMKM Meubel Di Kabupaten Luwu Utara Kecamatan Malangke Barat (Desa Cening). *Seiko : Journal of Management dan Business*, 6(1), 510–520.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). KENCANA.

- Suwarno. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
- Syarifah, Sulistiowati, W. N., & Setyawan, A. (2022). The Effect of Mutations on the Work Productivity of the State Civil Services At the Office of Pengadilan Agama Wamena Papua. *The 2nd International Conference on Government Education Management and Tourism*, 1(1), 1–6.
- Widiyawanto, I., & Muljaningsih, S. (2023). Pengaruh Mutasi Jabatan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Jasa Raharja Surabaya. *Widya Manajemen*, 5(1), 21–31.
- Wirawan. (2013). Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian (1 ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yasin, N., Gunawan, Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review PENGARUH*, 1(1), 17–28.
- Yuliana, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan. *Menara Ekonomi*, 4(1), 88–95.