

# Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Anggriani Husain

Dosen Jurusan Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo

[anggrianihusain@gmail.com](mailto:anggrianihusain@gmail.com)

## Abstract

This study aims to find out to what extent: (1) the job transfer (X1) and workload (X2) simultaneously on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, and (2) the work mutations (X1) partially on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, (3) the effect of the workload (X2) partially on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office. The method used in this research is a quantitative approach with a descriptive presentation. The population in this study consists of all employees of the East Suwawa Subdistrict Office, and the sample used in this study covers 30 respondents by using a random sampling technique. The data collection technique is through observation, interviews, and questionnaires distributed to respondents. The analysis method uses path analysis. The results of the study indicate that: (1) job transfer (X1) and workload (X2) simultaneously has a positive and significant effect on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, namely 0.904 or 90.4%, (2) job transfer (X1) partially has a positive and significant effect on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, which is 0.576 or 57.6%, and (3) workload (X2) partially has a positive and significant effect on the employee performance (Y) at the East Suwawa Subdistrict Office, which is 0.388 or 38.8%.

**Keywords : job transfer, workload, employee performance**

## Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan penting bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi dan pertumbuhan di masa yang akan datang agar organisasi dapat tetap hidup dan bersaing seiring dengan perkembangan yang ada. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya. Setiap organisasi dalam usahanya

untuk mencapai tujuan memerlukan peran aktif dari pegawainya.

Menurut Handoko (2012:135), kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor-faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai kemudian mempengaruhi kinerja pegawai. Jadi kinerja merupakan hal penting bagi

instansi serta pihak pegawai itu sendiri. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah mutasi kerja dan beban kerja.

Simamora (2016:640) mengutarakan mutasi dengan istilah transfer, yang merupakan perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan keposisi lainnya. Dari sisi organisasi, mutasi pegawai digunakan untuk menstimulasi pegawai agar dapat mengeluarkan potensi mereka. Hal ini berarti pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih baik dalam mencapai karier yang lebih tinggi. Selain mutasi kerja, beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena jika beban kerja yang diberikan pada pegawai melebihi kemampuannya maka akan terjadi kelebihan beban kerja dan akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaan yang dikerjakan, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai yang tidak efektif.

Menurut Munandar (2015:383) beban kerja adalah suatu kondisi dan pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan, atau seseorang pegawai melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja pegawai atau perusahaan tersebut. Beban kerja yang berlebih yang belum terselesaikan tepat waktu akan menjadi masalah pekerjaan atau pun masalah diluar pekerjaan yang dihadapi pegawai yang mungkin akan berdampak negatif pada perusahaan

atau instansi yang ditempati oleh pegawai tersebut.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Mutasi Kerja**

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

Menurut Sastro hadiwiryo (Kadarisman, 2012:68): "Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi".

#### **Jenis-Jenis Mutasi**

Mutasi sering kali dilakukan atas keinginan/kebutuhan perusahaan atau atas keinginan pegawai sendiri." "Jenis mutasi menurut Endang (2010: 87) adalah:"

1. Dintinjau dari tempat kerja pegawai
  - a. Mutasi antar urusan
  - b. Mutasi antar seksi
  - c. Mutasi antar bagian
  - d. Mutasi antar biro
  - e. Mutasi antar instansi

2. Ditinjau dari tujuan dan maksud mutasi
  - a. *Production transfer*, mutasi pada jabatan yang sama, karena produksi di tempat yang lama menurun.
  - b. *Replacement transfer*, mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama di bagian lain, untuk menggantikan pegawai yang belum lama bekerja atau pegawai yang diberhentikan.
  - c. *Versatility transfer*, mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan lain untuk menambah pengetahuan pegawai yang bersangkutan.
  - d. *Shift transfer*, mutasi dalam jabatan yang sama. Misalnya, *shift* A (malam) pindah ke *shift* B (pagi).
  - e. *Remedial transfer*, mutasi pegawai ke bagian mana saja untuk memupuk dan memperbaiki kerja sama antar pegawai.
3. Ditinjau dari masa kerjapegawai
  - a. *Temporary transfer*, mutasi yang bersifat sementara untuk mengganti pegawai yang cuti atau berhalangan.
  - b. *Permanent transfer*, mutasi yang bersifat tetap.

### Beban Kerja

Beban Kerja menurut Koesmowidjojo (2017:21) adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja,

digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun atau jangka waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih..

Menurut panggabean dalam buku Erisman dan Arini (2015:76) Beban kerja merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan di berbagai instansi negeri maupun swasta. Sedangkan menurut Heizer dalam buku Erisman dan Arini (2015:76) Beban kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan perusahaan.

### Indikator Beban Kerja

1. Kondisi pekerjaan  
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja serta mengatasi keejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.
2. Penggunaan waktu kerja  
Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan

produksi (waktu lingkaran atau waktu dasar).

3. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Edy Sutrisno (2010:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika". Menurut Mangku negara (2014:18) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins) dalam (Ellyzar, Yunus, dan Amri, 2017)

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan memilih lokasi penelitian di kantor Camat Suwawa Timur, Kabupaten Bone Bolango. Pendekatan penelitian merupakan keseluruhan cara atau kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian mulai dari merumuskan masalah sampai dengan menarik kesimpulan. Setiap penelitian hal yang penting dan harus diperhatikan oleh seorang peneliti adalah pendekatan dan jenis penelitian. Hal ini dikarenakan akan memberikan penjelasan apakah penelitian yang dilakukan berupa penelitian kualitatif atau kuantitatif. Subjek penelitian adalah sumber atau tempat memperoleh keterangan penelitian.

Pada pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka akan dilakukan tehnik pengumpulan data yang terdiri dari, Observasi, Wawancara dan Dokumentasi Analisis data bermaksud atas nama mengorganisasikan data, data yang terkumpul banyak sekali dan terdiri dari catatan lapangan dan komentar peneliti, gambar, foto, dokumen, laporan, dan lain-lain.

### Hasil Penelitian

Kontribusi mutasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi pengaruh mutasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Suwawa Timur, dapat diartikan bila mutasi kerja dan beban kerja meningkat dan disesuaikan dengan kemampuan pegawai maka akan meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Camat Suwawa Timur.

Mangkunegara (2014:18) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah mutasi kerja dan beban kerja. Mutasi atau perpindahan jabatan/pekerjaan merupakan fenomena yang biasa terjadi pada suatu instansi. "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.

Pentingnya penerapan mutasi dapat membantu pegawai dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya serta untuk meningkatnya kinerja pegawai, dimana pada saat diadakan mutasi perlu diperhatikan beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan dari pegawai dan lamanya

bekerja, karena ketika mutasi dilakukan dan disesuaikan dengan tingkat pendidikan maka kinerja pegawai pun akan naik. Begitupula dengan faktor lamanya bekerja semakin lama pegawai tidak diadakan mutasi maka pegawai pun akan merasa jenuh. Maka dari itu perlu diperhatikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai jaminan bahwa mutasi benar-benar dilakukan secara objektif, begitupun sebaliknya ketika mutasi dilakukan secara tidak objektif maka akan mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Selain mutasi kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang dimaksud adalah pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya untuk menyelesaikannya, sehingga dapat menimbulkan beban karena penyediaan sumber dayanya yang sering kali terbatas dan menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mohammad Ramdan Nugraha 2020) dimana penelitian ini menunjukkan hasil bahwa mutasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mutasi kerja merupakan proses pemindahan posisi/jabatan/pekerjaan seorang pegawai ke

posisi/jabatan/pekerjaan yang lain. Mutasi adalah salah satu hal penting dalam setiap organisasi mengapa ke seringan dilakukannya pelaksanaan mutasi dalam suatu perusahaan ataupun instansi maka pegawai pun akan bisa mengembangkan kinerjanya dimana hal ini sering disebut sebagai Frekuensi Mutasi, selain itu ada juga ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan dengan kemampuan kerja pegawai, tingkat pendidikan, lamanya masa menjabat, kebijaksanaan atau peraturan yang berlaku, serta kesesuaian antara jabatan yang lama dan jabatan yang baru. Berdasarkan hasil penelitian, mutasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika mutasi kerja yang diterapkan sesuai dengan keadaan pegawai maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Selain itu, variabel mutasi kerja ini memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibanding variabel beban kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian yang dilihat dari tanggapan responden untuk variabel mutasi kerja berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa pegawai sering terjadi mutasi, baik yang selalu disesuaikan dengan kebutuhan, didasarkan dengan alasan yang kuat, dan juga memperhatikan ketepatan waktu dalam melakukan mutasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hanggraeni (2012: 80) dalam jurnal Abdullah Zailani, (2015) "mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki

kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama”.

Fenomena yang ada pada Kantor Camat Suwawa Timur menunjukkan bahwa masi adanya pegawai yang sering merasa jenuh, karena selalu melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus sehingga pegawai belum dapat berkembang dengan kemampuan yang dimilikinya, serta belum mudah bersosialisasi sehingga kurang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi.

Oleh karena itu, diperlukannya mutasi kerja agar pegawai dapat mengembangkan kemampuan mereka serta memahami posisi ketika terjadinya mutasi sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2019), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mutasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketika organisasi menemukan bahwa peningkatan beban kerja hampir melebihi kapasitasnya, maka organisasi akan mendistribusikan kembali beban kerja untuk setiap pekerja, tidak terlalu sedikit atau terlalu banyak, dan terus menegakkan regulasi yang ada gunanya menciptakan disiplin kerja yang lebih baik bagi seluruh anggota di dalamnya. Dengan pemberian beban pekerjaan yang berimbang antara penugasan yang ada dengan tanggung jawab yang diemban pegawai diharapkan mereka bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai

dengan jobnya secara efektif dan efisien.

Menurut Dhania dan Dihini (Riani & Putra, 2017) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Sedangkan menurut Krich (Nisa, Febriyanti & Fauziah, 2019) mendefinisikan beban kerja adalah permintaan pekerjaan yang ditugaskan pada individu yang melebihi kemampuannya untuk dapat dikerjakannya, baik meliputi kekurangan waktu dan kemampuan sumber daya.

Berdasarkan fenomena yang ada, didapatkan informasi banyak beban yang dirasa cukup berat, salah satu contohnya kurangnya jumlah pegawai sehingga akan menjadi beban tersendiri bagi pegawai yang ada dan menyebabkan pekerjaan yang diluar deskripsi harus dijalani karena tingginya loyalitas dari setiap pegawai. Dan hal ini setara dengan hasil dari tanggapan responden, dimana pegawai merasa terbebani dengan target kerja yang tinggi serta kondisi pekerjaan yang mengharuskan mereka cepat tanggap untuk mengatasi kejadian yang tak terduga. Jika hal ini terjadi secara berkelanjutan maka akan menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nataria, Dedi, & Sabarofek, 2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis menarik kesimpulan bahwa mutasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Suwawa Timur baik secara simultan maupun secara parsial.

### Saran

Saran yang peneliti dapat berikan terkait dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Camat Suwawa Timur pelaksanaan mutasi harus dilakukan secara objektif agar pegawai mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang baru. Oleh karena itu disarankan kepada Kantor Camat Suwawa Timur untuk tidak terlalu membebani pegawai, seperti kondisi pekerjaan harus lebih disesuaikan dengan kemampuan pegawai. Sebab jika telah disesuaikan dengan kemampuan pegawai maka akan berpengaruh positif pada kinerjanya yakni meningkatnya kinerja pegawai.

2. Bagi Akademisi perlu untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja pegawai, yakni dengan meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pelatihan dan disiplin kerja

### Daftar Pustaka

- A.S, Munandar dkk .2015. Peran Budaya Organisasi dalam peningkatan untuk kerja perusahaan. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afri Erisman dan Eti Arini 2015 Manajemen sumber daya manusia, Yogyakarta: Deepublish : ISBN
- Alamsyah. 2012. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan. *Skripsi*, 19, 20
- Ambarita. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Arikunto. 2018. Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja dan Turnover Intention Terhadap Kinerja pegawai.
- Bambang Wahyudi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.
- Daryanto. 2013. Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban kerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Stres Kerja. 41.
- Dhania dan Dihini. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja

- Terhadap kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Monokwari
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal terhadap Stress Kerjaserta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 1, 37.
- Endang. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Mutasi kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 84-87.
- Ghozali. 2005. Pengaruh Tingkat Pendidikan, kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention.
- Hanggaraeni. 2012. Pengaruh Mutasi Kerja, Tingkat Pendidikan dan Turnover Intention Terhadap Motivasi Kerja.
- Hasibuan. 2011. Pengaruh Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja dan Knowledge Mnagement terhadap Mutasi Kerja. 103.
- Haizer. 2015. Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. 76.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hanggraeni. 2012. Pengaruh Mutasi, Demosi dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Di. PT. Jasa Raharja ( PERSERO) Medan.
- Hutabarat, N. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .
- Juliansyah Noor, 2013. "Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis" cetakan ke-1. Jakarta: Kencana
- Kadarisman. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Kinerja Pegawai dan Kinerja Pegawai Terhadap Tingkat Pendidikan. 68.
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. *Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2014. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerj Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai .
- Moekijat. 2010. Pengaruh Beban Kerja, Mutasi Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .
- Mohammad Ramdan Nugraha. 2020, Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas perhubungan Kota Bekasi.

- Mudjiono. 2018. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai . 81.
- Nasution. 2018. manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 68.
- Nataria, Debi & Sabarofek. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT, Putra Mustika Prima Bandung
- Nisa, Febriyanti, & Fauziah. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kelelahan kerja Pada Karyawan Bagian Produksi.
- Panggabean. 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Stres Kerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Ridwan, Sunarto. 2018. Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Cetakan Ke-4 Bandung: Alfabeta
- Siswan. 2018. Pengaruh Kinerja Pegawai, Beban Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Mutasi Kerja.
- Sutrisno Edy. 2010. manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2014. Penelitian Pendidikan. Cetakan Ke-20. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, N, Rivai, A. 2015. Media Pengajaran. Cetakan Ke-12. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tarigan. 2019. Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja Dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisike 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- . 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Waseso Segoro, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama, Yogyakarta Deepublish: ISBN
- Widya Ramadhani. 2019. Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Medan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan