

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Program Studi Manajemen

Undergraduate Papers

Saragih, Devan Calvin Hotniel

2025

Pengaruh Pelatihan, Mutasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/574>

Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas

**PENGARUH PELATIHAN, MUTASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN
PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



DEVAN CALVIN HOTNIEL SARAGIH
NIM: 210110178

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2025**

**PENGARUH PELATIHAN, MUTASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN
PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR**

SKRIPSI

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

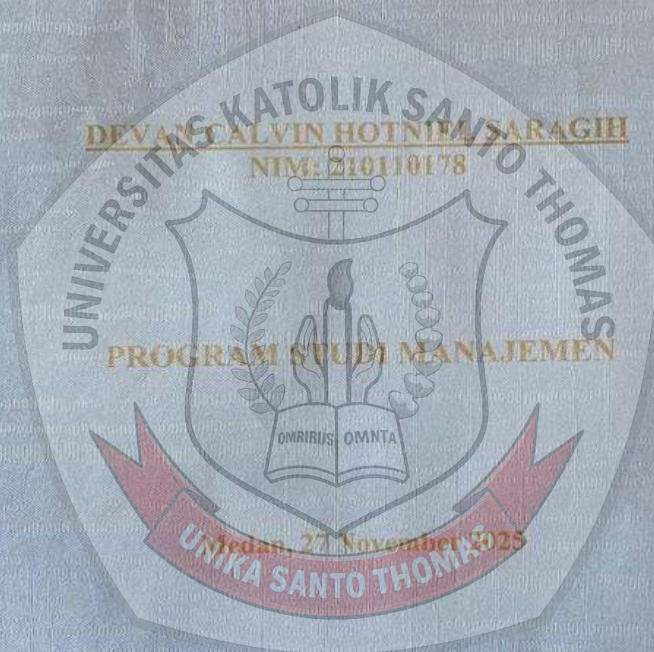


DEVAN CALVIN HOTNIEL SARAGIH
NIM: 210110178

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN, MUTASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN
PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR**



**Disahkan Oleh
Ketua Program Studi**




Dr. Miska Irani Br Tarigan, S.Sos., M.M
NIDN: 0108108002

**Disetujui Dosen
Pembimbing**



Dr. Miska Irani Br Tarigan, S.Sos., M.M
NIDN: 0108108002

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN, MUTASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN
PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR**

DEVAN CALVIN HOTNIEL SARAGIH

NIM: 210110178

UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Medan, 2 November 2025



Penguji I

[Signature]

Ria Veronica Sinaga, S.E., M.Si
NIDN: 0120116601

Penguji II

[Signature]

Eli Silalabi, S.E., M.Si
NIDN: 0128097301

Ketua Penguji

[Signature]

Dr. Miska Irani Br Tarigan, S.Sos., M.M.
NIDN: 0108108002

**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

[Signature]

Dr. Kernel Munthe
NIDN: 0130096702

Ketua Program Studi

[Signature]

Dr. Miska Irani Br Tarigan, S.Sos., M.M.
NIDN: 0108108002

ABSTRAK

DEVAN CALVIN HOTNIEL SARAGIH 210110178, PENGARUH PELATIHAN, MUTASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UNIT LAYANAN PELANGGAN PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR.

Pembimbing: Dr. Miska Irani Tarigan, S.Sos., MM

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, mutasi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 46 orang karyawan sebagai responden. Teknik analisis data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t), serta koefisien determinasi (R^2). Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh fungsi persamaan: $Y = 6,785 + 0,211 (X_1) + 0,267 (X_2) + 0,277 (X_3) + e$. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,862 > t-tabel 2,017 dan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,821 > t-tabel 2,017 dan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Semangat kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,335 > t-tabel 2,017 dan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,594 atau 59,4% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, mutasi, dan semangat kerja. Sedangkan 40,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil uji F diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 17,011 > F_{tabel} sebesar 2,82 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, secara simultan variabel pelatihan, mutasi, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir.

Kata Kunci: Pelatihan, Mutasi, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan ULP Pangururan.

ABSTRACT

DEVAN CALVIN HOTNIEL SARAGIH 210110178, THE EFFECT OF TRAINING, EMPLOYEE TRANSFER, AND WORK ENTHUSIASM ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) CUSTOMER SERVICE UNIT PANGURURAN, SAMOSIR REGENCY.

Advisor: Dr. Miska Irani Tarigan, S.Sos., MM

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of training, employee transfer, and work enthusiasm on employee performance at PT. PLN (Persero) Customer Service Unit Pangururan, Samosir Regency. The data were obtained through questionnaires distributed to 46 (forty-six) employees as respondents. The data analysis techniques used in this study include validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (F-test and t-test), and coefficient of determination (R^2). The data were processed using SPSS version 25. Based on the results of multiple linear regression analysis, the equation obtained is: $Y = 6.785 + 0.211(X_1) + 0.267(X_2) + 0.277(X_3) + e$. The results show that training has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of $2.862 > t$ -table of 2.017 and a significance level of $0.007 < 0.05$. Employee transfer also has a positive and significant effect on performance with a t-value of $2.821 > 2.017$ and a significance level of $0.007 < 0.05$. Similarly, work enthusiasm has a positive and significant effect on performance with a t-value of $2.335 > 2.017$ and a significance level of $0.024 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) is 0.594 or 59.4% , indicating that employee performance is explained by training, employee transfer, and work enthusiasm variables, while the remaining 40.6% is influenced by other factors not included in this study. The F-test result shows $F_{count} = 17.011 > F_{table} = 2.82$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that simultaneously training, employee transfer, and work enthusiasm have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Customer Service Unit Pangururan, Samosir Regency.

Keywords: Training, Employee Transfer, Work Enthusiasm, Employee Performance ULP Pangururan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang senantiasa menuntun sepanjang waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “**PENGARUH PELATIHAN, MUTASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UNIT LAYANAN PELANGGAN PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung berupa moral maupun material. Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. Maidin Gultom, SH., M.Hum**, selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
2. **Bapak Dr. Kornel Munthe, SE., M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan dan selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah memberikan arahan dan dukungan dari awal perkuliahan hingga akhir.
3. **Ibu Dr. Miska Irani Tarigan, S.Sos., MM**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan dan selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktu, memberikan dorongan dan bimbingan selama penulisan skripsi ini.

4. **Ibu Esli Silalahi, S.E., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan dan sebagai dosen penguji kedua saya yang telah memberikan saran, masukan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. **Ibu Ria Veronika Sinaga, S.E., M.Si** selaku dosen penguji pertama yang telah memberikan saran, masukan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan yang telah memberikan pengetahuan dan pendidikan kepada penulis.
7. Pihak PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir yang telah memberikan izin dan membantu melakukan pengambilan data yang berhubungan dengan skripsi ini.
8. Teristimewa kepada orang tua penulis, terutama almarhum ayah dan ibu tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis. Berkat doa dan kasih sayang mereka, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Terimakasih kepada pemilik NPM 210110150 yang telah memberikan semangat, motivasi, dukungan dan kasih sayang kepada penulis sebelum dimulainya penulisan skripsi hingga penyelesaian skripsi ini.
10. Terimakasih kepada Tulang dan Atturang yang telah banyak membantu, khususnya dalam membiayai uang kuliah serta memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Penulis sangat berterima kasih atas segala

pengorbanan dan kebaikan hati yang telah diberikan hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.

11. Terimakasih kepada adek-adekku, Laura Putriani Saragih dan Jose Mikhael Saragih, yang selalu memberikan semangat, serta doa bagi penulis. Terima kasih atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan selama penulis menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada semua teman dan sahabat penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas waktu yang diluangkan, doa, dukungan dan canda tawa yang diberikan kepada penulis.
13. Terakhir, terima kasih untuk diri saya sendiri Devan Calvin Hotniel Saragih yang sudah bertahan sejauh ini, sudah memilih untuk terus belajar, tidak menyerah meski lelah, dan tetap melangkah meski perlahan. Terima kasih karena telah menjadi kuat, sabar, dan tetap percaya bahwa segala usaha akan membuahkan hasil.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan saran dari seluruh pihak guna penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama bagi penulis. Tuhan Yesus Memberkati.

Medan, 13 Oktober 2025

Penulis,

DEVAN CALVIN HOTNIEL SARAGIH
210110178

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
ABSTRACT	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Pelatihan	17
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	17
2.2.2 Jenis-Jenis Pelatihan.....	18
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	19
2.2.4 Indikator Pelatihan	22
2.3 Mutasi.....	23
2.3.1 Pengertian Mutasi.....	24

2.3.2	Jenis-jenis Mutasi Kerja.....	25
2.3.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Mutasi	26
2.3.4	Indikator Mutasi	29
2.4	Semangat Kerja	31
2.4.1	Pengertian Semangat Kerja.....	31
2.4.2	Jenis-jenis Semangat Kerja	32
2.4.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	33
2.4.4	Indikator Semangat Kerja	35
2.5	Kinerja Karyawan	37
2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan	37
2.5.2	Jenis-jenis Kinerja Karyawan	38
2.5.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	39
2.5.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	41
2.6	Kerangka Berfikir.....	43
2.6.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2.6.2	Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2.6.3	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	44
2.7	Hipotesis.....	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		48
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	48
3.2	Populasi Dan Sampel	48
3.2.1	Populasi.....	48
3.2.2	Sampel.....	49
3.3	Operasional Variabel	49

3.4 Skala Pengukuran Variabel.....	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Teknik Analisis Data	51
3.6.1 Uji Validitas	51
3.6.2 Uji Reliabilitas	52
3.7 Asumsi Klasik	52
3.7.1 Uji Normalitas.....	53
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	53
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.7.4 Uji Autokorelasi	54
3.8 Uji Hipotesis.....	55
3.8.1 Uji Parsial (Uji t).....	55
3.8.2 Uji F (Regresi Simultan).....	56
3.9 Metode Analisis Linier Berganda.....	57
3.10 Koefisien Determinasi (R^2).....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	48
4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT. PLN (Persero)	48
4.1.2 Lokasi Penelitian.....	50
4.1.3 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Pangururan Kabupaten Samosir	50
4.1.4 Logo PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Pangururan Kabupaten Samosir.....	51

4.1.5	Visi Dan Misi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Pangururan Kabupaten Samosir	51
4.2	Karakteristik Responden	52
4.2.1	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	52
4.2.2	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	52
4.3	Tanggapan Responden.....	53
4.3.1	Tanggapan Responden Tentang Pelatihan	53
4.3.2	Tanggapan Responden Tentang Mutasi.....	57
4.3.3	Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja	60
4.3.4	Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	63
4.4	Hasil Penelitian	65
4.4.1	Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas Secara Parsial	65
4.4.2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Secara Simultan.....	70
4.5	Asumsi Klasik.....	72
4.5.1	Uji Normalitas.....	72
4.5.2	Uji Multikolinieritas.....	73
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.5.4	Uji Autokorelasi	76
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.7	Uji Hipotesis.....	78
4.7.1	Pengujian Secara Parsial (t)	78
4.7.2	Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	79
4.8	Koefisien Determinasi (R ²)	79
4.9	Pembahasan.....	80

4.9.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.9.2 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.9.3 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	48
5.1 Kesimpulan.....	48
5.2 Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN.....	54



DAFTAR TABEL

NO	NAMA TABEL	HAL
Tabel 1.1	Data Kinerja Karyawan Tahun 2022-2024 Pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kabupaten Samosir	5
Tabel 1.2	Mutasi Pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kab. Samosir Tahun 2022-2024	6
Tabel 1.3	Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangururan Kab. Samosir Tahun 2022-2024	7
Tabel 3.1	Data Karyawan Bagian Lapangan Pada PT.PLN (Persero) ULP Pangururan Kabupaten Samosir	49
Tabel 3.2	Operasional Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran	50
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert	51
Tabel 3.4	Nilai Koefisien Determinasi	
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Tentang Pelatihan	65
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Tentang Mutasi	70
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja	73
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.7	Case Processing Summary	79
Tabel 4.8	Reliability Statistics	79
Tabel 4.9	Item-Total Statistics	80
Tabel 4.10	Case Processing Summary	80
Tabel 4.11	Reliability Statistics	81
Tabel 4.12	Item-Total Statistics	81
Tabel 4.13	Case Processing Summary	81
Tabel 4.14	Reliability Statistics	82
Tabel 4.15	Item-Total Statistics	82
Tabel 4.16	Case Processing Summary	83
Tabel 4.17	Reliability Statistics	83
Tabel 4.18	Item-Total Statistics	83
Tabel 4.19	Case Processing Summary	84
Tabel 4.20	Reliability Statistics	84
Tabel 4.21	Item-Total Statistics	85
Tabel 4.22	Uji Multikolonieritas	88
Tabel 4.23	Hasil Uji Autokolarelasi	90
Tabel 4.24	Coefficients ^a	91
Tabel 4.25	Coefficients ^a	92
Tabel 4.26	ANOVA ^a	93
Tabel 4.27	Model Summary ^b	94

DAFTAR GAMBAR

NO	NAMA GAMBAR	HAL
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	44
Gambar 4.1	Logo PT. PLN (Persero)	63
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)	86
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas (Grafik P-Plot)	87
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas	89



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arwani, M. S., & Ashari. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UPT Penerbit dan Percetakan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14, diterjemahkan oleh Ali Akbar). Jakarta: Salemba Empat.
- Gomes, F. C. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Moekijat. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-10, diterjemahkan oleh Bayu Prawira Hie). Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia* (Edisi Revisi). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10, diterjemahkan oleh Benyamin Molan). Jakarta: PT Indeks.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LPFE UI).
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana.
- Tohardi, A. (2019). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wahjono, S. I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Zainal, V. R. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal dan Artikel Ilmiah

Andi, D., & Iftiahanis, F. E. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pritho Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, Vol. 1(4), Hal. 500–504.

Basri, S. K., & Rauf, R. (2020). Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7(2), Hal. 150–162.

Desnirita. (2023). Pengaruh pelatihan, komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *Accounting Profession Journal*, Vol 2(2), Hal 104–113. Makassar: Universitas Kristen Indonesia Paulus.

Nadzilah, N., & Adji, W. H. (2023). Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimahi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 4(5), Hal 6595–6604.

Sari, A. P. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja, dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Bank Bukopin Tbk, Cabang Sultan Agung)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Siregar, A. (2020). *Pengaruh Mutasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan (Tesis)*. Universitas Medan Area.

LAMPIRAN

Lampiran 1