

**SKRIPSI**

**PENGARUH MUTASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN  
SOLOK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata  
Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



disusun oleh:

**SISKA RAHMADHANI**  
**NIM : 201000461201003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
TAHUN 2024**

## ***ABSTRAK***

### **PENGARUH MUTASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN SOLOK**

**SISKA RAHMADHANI**  
**NPM: 201000461201003**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok; (2) Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok; dan (3) Pengaruh Mutasi Kerja dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Mutasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,138 lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% yaitu 1,99167, maka  $3,138 > 1,99167$  dan nilai probabilitas signifikan sebesar  $(0,002 < 0,05)$ ; (2) Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  7,074 lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% yaitu 1,99167, maka  $7,074 > 1,99167$  dan nilai probabilitas signifikan sebesar  $(0,000 < 0,05)$ ; (3) Mutasi Kerja dan Pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok, dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,663 atau 66,3%, dan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini, seperti variabel pada motivasi, kepemimpinan, beban kerja, dan lain-lain.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Mutasi Kerja, Pengawasan**

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pelayanan publik merupakan komponen utama dalam penyelenggaraan pemerintah. Pelayanan publik sebagai bentuk kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dasar sesuai dengan hak dasar setiap warga negara untuk mendapatkan pelayanan administrasi yang diberikan oleh pemerintah. Pelayanan publik terkait dengan kepentingan publik lembaga dan petugas yang menyelenggarakan pelayanan publik pemerintah. Penerima layanan publik merupakan sekelompok orang, individu yang memiliki hak dan kewajiban untuk mendapatkan pelayanan publik. Penyelenggaraan pemerintah baik jika pelayanan publik berfokus pada kepentingan umum.

Penyelenggaraan pelayanan publik bertujuan untuk mengacu pada tingkat ketepatan dan kebenaran dalam pelaksanaan tugas ataupun proses tanpa kesalahan yang signifikan. Dimana berkaitan dengan kecocokan waktu atau kesesuaian dengan standar atau kebutuhan yang ditentukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Dalam meningkatkan kecepatan pelaksanaan dan penyelesaian tugas maupun tanggung jawab dilakukan dengan efisiensi waktu yang akurat. Dengan menerapkan pelayanan publik yang berkualitas tentu adanya pemahaman yang membentuk dasar dalam mengembangkan pelayanan yang memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan dalam pencapaian tujuan. Dengan menyusun proses kerja dan mengatur alur informasi secara terstruktur akan memberikan efisiensi dalam mengontrol masalah yang ada.

Pelayanan publik Kabupaten Solok mempunyai beberapa instansi yang berfungsi sebagai tempat yang mewadahi berbagai kegiatan dalam pelayanan publik. Instansi tersebut seperti Dinas Sosial, Dinas Pariwisata, Dinas Kesehatan, Dinas Perhubungan dan lain-lain. Salah satunya dalam pelayanan publik terdapat pada instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Solok yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Solok merupakan sebuah lembaga instansi yang merujuk pada penyelenggaraan pelayanan publik yang menjadi asisten kesejahteraan masyarakat. Dinas Kesehatan lembaga yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan, pembinaan, dan memberikan informasi yang diperlukan. Upaya yang harus dilakukan agar penyelenggaraan pemerintah berjalan dengan baik mampu menerapkan disiplin kerja terhadap pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. Pentingnya disiplin pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan sangat mempengaruhi pelaksanaan tujuan institusi.

Disiplin pegawai tergantung pada keterikatan dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan tugasnya para pegawai akan melihat bagaimana atasan memberikan contoh disiplin kepada bawahan. Sebagaimana disiplin itu seperti tingkat kehadiran, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketaatan pada aturan. Pada Dinas Kesehatan faktor pegawai yang lambat tiba di tempat kerja, pulang lebih awal dari yang seharusnya, dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka menyebabkan mereka tidak disiplin untuk bekerja. kurangnya keinginan dan kesadaran untuk menjunjung tinggi etika sosial dan peraturan pemerintah, sehingga menjadi indikasi masalah yang disebabkan oleh rendahnya. Dinas Kesehatan harus mampu mengembangkan pegawainya. Salah satu metode pengembangan pegawainya adalah dengan mutasi.

Mutasi sebuah proses yang dilakukan untuk melaksanakan prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat. Mutasi kerja terjadi apabila pegawai memiliki kelebihan dan kekurangan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kebijakan mutasi dapat membantu pegawai dalam meningkatkan pelayanan, kemampuan komunikasi sosial, dan keterampilan bekerja. Mutasi kerja juga dapat memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing di tempat kerja. Tenaga kerja yang dimutasi diharapkan sesuai dengan tempat kerja baru mereka dan mampu bekerja sama dengan lebih baik dalam kelompok. Selain itu, mutasi sangat penting untuk mengatasi kebosanan dan kejenuhan, menghadapi situasi dan tantangan baru, dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Mutasi juga dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut dapat meningkatkan efektivitas sesuai dengan harapan instansi.

Upaya meningkatkan efektivitas tersebut diperlukan dorongan dari pengawasan terhadap pegawai yang akan melakukan pekerjaan dengan baik untuk meningkatkan pelayanan publik yang menjadi tujuan pada Dinas Kesehatan. Pengawasan sebagai proses memantau kerja pegawai dengan standar untuk mengukur pencapaian yang dilakukan pegawai dalam memberikan umpan balik tentang pencapaian hasil yang dilakukan kepada pegawai. Dengan pengawasan diharapkan pegawai dapat memaksimalkan pekerjaannya. Apabila pengawasan sudah diterapkan pada instansi Dinas Kesehatan maka akan mengurangi permasalahan pegawai. Dimana pegawai harus menunjukkan tingkat kepeduliannya untuk kemajuan instansi. Instansi yang baik memiliki struktur dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan.

Beberapa penelitian terdahulu masih kurangnya penelitian mengenai pengaruh mutasi kerja terhadap disiplin kerja. Dengan penelitian tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja yang dilakukan peneliti, (Jisiani et al., 2018) dengan hasil berpengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh, (Rahmawati & Yusuf, 2021) tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin, dengan hasil penelitian bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja .

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Mutasi Kerja Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok"**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah-masalah dari penelitian dirumuskan dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Mutasi Kerja Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
2. Apakah Pengawasan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
3. Apakah Mutasi Kerja Dan Pengawasan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka peneliti mengemukakan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Mutasi Kerja Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis  
Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh mutasi kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
2. Bagi Organisasi  
Penulisan diharapkan dapat menjadi masukan, informasi dan evaluasi bagi organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Sebagai tambahan informasi bagi peneliti lain yang meneliti di bidang penelitian yang sama.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun menjadi 3 bagian bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian ,serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori dari variabel penelitian, hubungan variabel, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan bagaimana objek dan lokasi penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menjelaskan hasil penelitian, deskripsi objek penelitian yang telah dilakukan dan disertai dengan pembahasan yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi kesimpulan dan peneliti yang telah dilakukan beserta saran-saran kedepannya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari Mutasi Kerja dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah Mutasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Disiplin Kerja ( $Y$ ). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada model regresi linear berganda dengan nilai  $Y=0,267+0,349X_1+0,664X_2+e$ , nilai konstanta sebesar 0,267. Ini menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan tetap atau sama dengan nol, maka disiplin kerja akan tetap sebesar 0,267. Dengan asumsi tersebut dinyatakan bahwa jika variabel mutasi kerja dan pengawasan sama dengan nol maka disiplin kerja juga akan meningkat. Nilai koefisien regresi variabel mutasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,349 dan bernilai positif. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa, jika mutasi kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka disiplin kerja ( $Y$ ) juga akan meningkat sebesar 0,349 satuan, dengan asumsi variabel pengawasan ( $X_2$ ) bernilai tetap atau sama dengan nol. Dinyatakan bahwa jika terjadinya peningkatan mutasi kerja maka disiplin kerja juga akan meningkat. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,664 dan bernilai positif. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa, jika pengawasan ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka disiplin kerja ( $Y$ ) juga akan meningkat sebesar 0,664 satuan, dengan asumsi variabel mutasi kerja ( $X_1$ ) bernilai tetap atau sama dengan nol. Dinyatakan bahwa jika terjadinya

peningkatan pada pengawasan maka akan meningkat pula disiplin kerja. Dengan koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R square sebesar 0,663 atau 66,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja (Y) pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok dipengaruhi oleh variabel mutasi kerja (X1) dan variabel pengawasan (X2) sebesar 66,3%. Dan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini, seperti variabel pada motivasi, kepemimpinan, beban kerja, dan lain-lain.

2. Pengujian secara parsial (uji t), variabel mutasi kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel disiplin kerja (Y) pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji yang diperoleh, yaitu mutasi kerja (X1) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,138 dengan signifikansi sebesar 0,002 dan  $t_{tabel}$ ,  $\alpha=0,05$  ;  $df=76$  adalah sebesar 1,99167. Karena  $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ , yaitu  $|3,138| > |1,99167|$ , atau nilai sig t (0,002)  $< \alpha$  (0,05), maka H1 diterima. Dan dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda variabel mutasi kerja bernilai positif yang artinya semakin tinggi mutasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok, maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawainya. Semakin tepat mutasi kerja yang diberikan, maka akan memberikan disiplin yang baik kepada dalam sebuah organisasi.
3. Untuk pengujian secara parsial (uji t), variabel Pengawasan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel disiplin kerja (Y) pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. Hal ini diperoleh dari uji variabel Pengawasan (X2) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 7,074 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan  $t_{tabel}$ ,  $\alpha=0,05$  ;  $df=76$  adalah sebesar 1,99167. Karena  $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ , yaitu  $|7,074| > |1,99167|$ , atau nilai sig t (0,000)  $< \alpha$  (0,05), maka H2 diterima.

Dan dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda variabel pengawasan bernilai positif yang artinya semakin tinggi pengawasan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok, maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawainya.

4. Pada uji secara simultan (uji F), variabel mutasi kerja (X1) dan variabel pengawasan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel disiplin kerja (Y) pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji yang diperoleh, yaitu , terdapat  $F_{hitung}$  sebesar 74,717 dan  $F_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$  ;  $df=76$ ) adalah sebesar 3,12. Karena  $|F_{hitung}| > |F_{tabel}|$ , yaitu  $|74,717| > |3,12|$ , atau nilai sig F (0,000)  $< \alpha$  (0,05), maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi kerja (X1) dan pengawasan (X2) berpengaruh secara simultan (secara bersama-sama) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. Dan dapat diketahui bahwa semakin tinggi mutasi kerja dan pengawasan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok, maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawainya.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka berikut ini akan disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Terkait mutasi kerja pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Solok agar meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui mutasi kerja dengan cara memberikan keputusan yang tepat yang sesuai dengan pekerjaan pegawainya. Semakin tepat mutasi kerja yang diberikan, maka akan memberikan disiplin yang baik kepada dalam sebuah organisasi.

2. Terkait pengawasan pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok agar mematuhi pengawasan yang diberikan pimpinan sehingga terjalinnya hubungan yang baik dan memberikan dampak yang positif terhadap disiplin kerja pegawai. Kegiatan pengawasan yang baik sebagaimana tertibnya penyelesaian tugas yang diberikan yang menunjang disiplin kerja sehingga terlaksananya pencapaian yang ditetapkan oleh organisasi dengan baik.
3. Terkait disiplin kerja, disarankan kepada seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok untuk lebih menegakan disiplin dalam melakukan pekerjaan agar tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan. Dengan sikap datang sesuai waktu yang telah ditetapkan, penyelesaian tugas tepat waktu dan tidak melanggar norma-norma atau aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi.
4. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian yang akan datang dapat menggunakan sampel yang memiliki cakupan yang lebih luas agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik dengan menambahkan variabelnya lagi atau mengganti salah satu variabel yang sudah ada pada penelitian ini dan menjadikan penelitian ini sebagai referensi penelitian yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriwahyuni, R., Sriyanti, E., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja , Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru , Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24586–24595.
- Agustini, F. (2019). *Streategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Amruddin, Nugroho, Sulaiman, Fata, Ismail, Helendra, Johan, Widayati, Pasaribu, Siregar, Mulyana, Balukh, Sartika, Ummami, Rinda, & Padakari. (2022). *Pengantar Manajemen ( Konsep Dan Pendekatan Teoritis)*. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, tri, S., Ariantini, nyoman, S., Rusmayani, N., Aslindar, D., Ningsih, K., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Ariani, D., Ratnasari, S., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Dirja, I. K., & Razak, I. (2020). Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–11.
- Febrianti, Hendriani, S., & Efni, Y. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Administrasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 79–90.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. (2018). *Pengantar manajemen* (Issue December). Deepublish Publisher.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Istiqomah, R., Utami, E., Fardani, R., Sukmana, D., & Auliya, N. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Junal EMBA*, 8(1), 672–683.
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawandewa, Indiyati, D., Eko, S., Panjaitan, R., Lestari, A., & Farida, N. (2021). *Perilaku Organisasi*. Widina Bhakti Persada Bandung.

- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–10.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen. *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering*, 5(1), 19–28.
- Jisiani, Sofia, & Asaloe, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52–60.
- Kadir, A., Sampara, N., & Bachtiar, Y. (2021). Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 105–112.
- Karnadi, & Pradana, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH (JEBG)*, 16(November), 1–20.
- Kasih, A., & Victor. (2022). Pengaruh Promosi Dan Demosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.Bingei Agung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 2503–1406.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartantik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., widayanto, mutinda, T., & Ismawati. (2021). *Meningkatan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. CV.AA.RIZKY.
- Laia, S., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi , Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT . Pelindo Regional I Cabang Belawan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 119–130.
- Marlina. (2021). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1715–1722.
- Mukrodi, Catio, M., & Sutoro, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue 1). Unpam Press.
- Niswah, A., & Atieq, M. (2023). Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Kudus. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 79–102.
- Novemaryl, Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Ditreskrimum Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43–56.

- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Purba, J. H. (2020). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 83–90.
- Putri, M. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci. *JAN Maha*, 5(1). <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Rahmawati, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. *Kinerja*, 18(2), 173–177.
- Raudah, S., & Mujahadah, S. (2023). Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup. *Al 'Idara Balad*, 5(1), 18–24.
- Rifai, A. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi , Pengawasan , dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rosalini, L., Anggriani, I., & Nurzam. (2022). Pengaruh Engagement, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PD Jabarhadi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 296–304. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1740>
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zulkifli Rusby.
- Rusmana, D., & Darmawan, E. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 7276–7283.
- Sabri, W., Yeni, A., & Roza, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan ( studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok ). *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 76–87.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, muhammad, S. (2020). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. K-Media.
- Sarinah. (2017). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Satriadi, Zami, A., Sandra, E., Latriani, E., & Fatahuddin. (2022). *Pengantar Manajemen*. CV. AZKA PUSTAKA.

Sigar, J., Sambul, S., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52–60.

Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*. GAVA MEDIA.

Sutedi, Prahiawan, W., & Nopus, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pendahuluan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(1), 84–97.

Sagho, K., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(5), 1101–1111.

Tangngisalu, J., & Thahir, Ilyas, M. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 217–228. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>

Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. CV. Pena Persada.

Wiranata, R. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Mutasi Pegawai Pada PT. Intan Hevea Industry Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi Graha Kirana*, 1(1), 1–16.

