

Pengaruh Mutasi, Promosi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT. Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Cabang Pasir Pengaraian)

Muhammad Fajri^a, Fahmi Oemar^{a*}, Agus Seswandi^a

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh mutasi, promosi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja diidentifikasi sebagai variabel mediasi. Studi ini dilakukan di PT. Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Cabang Pasir Pengaraian. Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di cabang tersebut. Pengolahan data dilakukan melalui teknik analisis jalur (path analysis) untuk menguji signifikansi mediasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa mutasi, promosi, dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara variabel independen (mutasi dan promosi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan kata lain, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, dan kepuasan kerja juga mampu menjembatani pengaruh positif mutasi, promosi, dan kompensasi terhadap kinerja.

ARTIKEL HISTORI

Received 3 Januari 2023
Revised 5 Februari 2023
Accepted 28 Februari 2023

KATA KUNCI

Mutasi, Promosi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Mediasi, Perusahaan Keuangan Syariah

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara maksimal untuk mencapai tujuannya. Tujuan organisasi akan tercapai apabila organisasi tersebut dapat menghasilkan kinerja yang maksimal yang diimbangi dengan kinerja karyawan yang maksimal pula. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Sutrisno, 2018:1). Selain itu diperlukan strategi organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk menyusun strategi perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan maka perusahaan harus memperhatikan unsur manajemen. Prinsip dari manajemen adalah mengatur kegiatan perusahaan agar berjalan dengan baik, efektif dan efisien melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital dimana peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Oleh karena itu,

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: fahmioemar@unilak.ac.id

salah satu faktor kemajuan suatu perusahaan ditentukan pula oleh kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Gomes dalam Fauzi (2014:175) kinerja adalah catatan atau bukti hasil produksi dari sebuah pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu pula. Kinerja merupakan hal yang individual, karena kemampuan setiap karyawan berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja perusahaan memang tergantung pada kinerja para karyawannya, namun atasan juga mempunyai peran penting dalam hal mengelola dan memberikan kepuasan terhadap kinerja karyawannya.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja bagi para karyawannya. Hubungan antara kepuasan dengan kinerja yaitu karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan melaksanakan tugas pada tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Kinerja karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai nilai-nilai yang berlaku didalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan merasa puas, dan begitu pula sebaliknya (Zainal dkk, 2014:856). Oleh karena itu manajemen harus dapat mengerti hakikat kepuasan kerja yang dibutuhkan oleh karyawannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan adalah mutasi karyawan. Menurut Siagian dalam Dewi (2017), Mutasi berfungsi untuk memberikan pengalaman baru, memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawan, menghindari kejenuhan, untuk mengisi lowongan yang ada, dan meningkatkan motivasi karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) tujuan pelaksanaan mutasi antara lain adalah: meningkatkan produktivitas, menempatkan orang-orang pada posisi yang tepat, meningkatkan pengetahuan karyawan, mendorong perencanaan karier, dan menciptakan keseimbangan struktur organisasi.

Mutasi karyawan memiliki manfaat yang sangat besar baik terhadap organisasi maupun terhadap karyawan itu sendiri. Pada dunia perbankan, mutasi karyawan sangat diperlukan untuk menghindari penyalahgunaan wewenang yang dapat dilakukan oleh karyawan. Di sisi lain, terdapat permasalahan psikologis yang harus dihadapi oleh karyawan terkait dengan pelaksanaan mutasi karyawan. Budiman (2018) menyatakan bahwa permasalahan dalam mutasi karyawan dapat dibedakan ke dalam dua jenis yaitu permasalahan terkait pekerjaan dan permasalahan yang tidak terkait pekerjaan. Permasalahan terkait dengan pekerjaan seperti adaptasi terhadap lingkungan dan tanggung jawab yang baru. Sedangkan yang permasalahan yang tidak terkait dengan pekerjaan misalnya adalah keputusan mengenai keluarga, tempat tinggal baru, sosial dan emosional stress, dan sebagainya.

Permasalahan-permasalahan baik terkait dengan pekerjaan maupun tidak, jika tidak ditangani dengan baik dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Mignonac dalam Budiman (2018) menyatakan bahwa mutasi yang tidak diinginkan oleh karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja, resistensi, dan penurunan kualitas kerja. Secara singkat dapat terjadi perilaku penurunan kemampuan bekerja bahkan keinginan untuk berhenti bekerja.

Selain mutasi, promosi jabatan juga sangat diperlukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawannya. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya dengan anggapan bahwa apabila karyawan tersebut dipandang telah mempunyai kinerja yang baik dengan prestasi yang di raih, maka harapan karyawan itu adalah untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi lagi.

Promosi jabatan terjadi ketika karyawan dipindah posisikan dari suatu unit kerja ke unit kerja lainnya yang mempunyai posisi, tingkat upah maupun gaji serta tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya. Peningkatan promosi ini umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah atas usaha dan prestasi yang di raih atas usaha dan prestasinya di masa lalu (Zainal dkk, 2014:155).

Selain itu faktor yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menurut Panggabean dalam Hartatik (2014:242) dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah karyawan berikan untuk kemajuan perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi yang mereka terima mencerminkan ukuran nilai sejauh mana karya mereka dihargai oleh perusahaan itu sendiri, keluarga maupun masyarakat. Program kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan namun juga penting bagi perusahaan. Dimana program kompensasi tersebut mencerminkan bagaimana perusahaan mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki agar karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Demikian pula yang terjadi pada PT. Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Cabang Pasir Pengaraian merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang keuangan yang memberikan kontribusi pada masyarakat di Pasir Pengaraian dan berkompetensi agar mampu terus berkembang dimasa depan. Keefektifan dan keefisienan dalam memanfaatkan sumber daya manusianya menjadi tuntutan agar dapat memenangkan persaingan. Oleh karena itu kinerja kepuasan kerja pegawai selayaknya mendapat perhatian serius dari Bank tersebut. Karena melalui kepuasan kerja karyawan tersebut diharapkan karyawan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Realitanya kesalahan penempatan karyawan, kesulitan karyawan dalam mendapatkan promosi jabatan dan ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan pada perusahaan memberikan dampak negative terhadap karyawan. Timbulnya perasaan dalam diri Karyawan bahwa mereka tidak memperoleh penghargaan dari perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah karyawan berikan untuk kemajuan perusahaan. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan yang nantinya akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi

Bank karena karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Pada dasarnya Promosi yang dilakukan oleh PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian adalah dengan masa kerja 10 Tahun, baru karyawan yang bersangkutan diberikan promosi. Dengan kinerja yang sangat baik seharusnya PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian seharusnya memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi. Sedangkan untuk karyawan yang diberikan mutasi terdapat 2 alasan yaitu permintaan sendiri, dan turunnya performa karyawan tersebut. Kompensasi yang diberikan Oleh PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian sudah sesuai dengan standar UMR yang telah ditetapkan di Kabupaten Rokan Hulu, Selain Gaji Karyawan Juga memperoleh Tunjangan dan Jaminan Kesehatan (BPJS).

Penelitian mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Nasir (2022) memperlihatkan bahwa variabel mutasi dan promosi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara untuk pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Variabel mutasi dan promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dimana penulis menambah variabel kompensasi sebagai salah satu variabel yang turut mempengaruhi kinerja karyawan disamping variabel mutasi dan promosi. Hal ini dikarenakan variabel kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah karyawan berikan untuk kemajuan perusahaan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada Bank Umum Milik Daerah yang merupakan salah satu organisasi yang aktif memberikan kompensasi kepada karyawan. Hal inilah yang menimbulkan ketertarikan penulis untuk menambahkan variabel kompensasi dalam penelitian dengan tetap menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi karena diharapkan dengan adanya kompensasi juga akan turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Mutasi Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:102) Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam suatu organisasi.

Menurut Siagian (2013, hal. 172) mutasi berarti penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama.

Pengertian mutasi menurut Sadili (2013:254) : “Mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada organisasi. Jadi kegiatan memindahkan pegawai dari suatu tempat kerja ke tempat lain dinamakan mutasi.”

Dengan memperhatikan definisi-definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa mutasi atau transfer yaitu kegiatan memindahkan pegawai sebagai salah satu cara untuk mengembangkan pegawai tersebut terutama dari segi kemampuan, pengetahuan, dan keterampilannya

Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan hal penting bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan karyawan. Dengan promosi berarti ada pengakuan bahwa karyawan yang dipromosikan tersebut mampu dan cakap untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang lebih besar lagi bagi karyawan (Hasibuan, 2017:107).

Adanya kesempatan promosi akan mendorong semakin banyaknya pelamar pekerjaan yang memasukkan lamarannya kepada perusahaan sehingga pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan semakin mudah. Begitu besarnya peranan promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikan kepada karyawan dengan terbuka dan dengan cara sebaik-baiknya karena promosi jabatan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh lagi.

Pengertian promosi jabatan menurut Hasibuan (2017:108) adalah perpindahan jabatan yang akan memperbesar wewenang dan tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Sedangkan promosi jabatan menurut Siagian dalam Septiani (2015:994) yaitu apabila seseorang dipindahposisikan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawab, kekuasaan jabatan yang lebih tinggi, dan penghasilannya pun meningkat dan semakin besar.

Kemudian promosi jabatan menurut Setiawan dalam Sabar (2017:405) adalah manajemen perusahaan memberikan promosi jabatan yang penting bagi setiap karyawan karena karyawan menjadikan promosi jabatan sebagai suatu tujuan yang selalu diharapkan. Dari penjabaran definisi di atas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan posisi jabatan yang lebih tinggi dan selalu diharapkan oleh karyawan dengan hak, kewajiban, tanggungjawab, status dan penghasilan yang lebih besar pula.

Kompensasi

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa orang mencari pekerjaan, karena dari hasil pekerjaan tersebut seseorang menginginkan upah yang setimpal dengan resiko pekerjaannya. Kompensasi memiliki arti yang lebih luas lagi dibanding upah dan gaji. Upah dan gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi lebih mencakup pada keduanya yaitu balas jasa finansial maupun nonfinansial.

Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014:242) kompensasi adalah semua bentuk balas jasa yang berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah disumbangkan kepada perusahaan. Menurut Zainal, dkk (2014:741) mengatakan bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pemberian pembayaran kepada karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus maupun komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung (*benefit*) terdiri dari semua

pembayaran kepada karyawan yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung, antara lain liburan, asuransi, jaminan keluarga, kepedulian keagamaan, jaminan sosial dan lainnya.

Hartatik (2014:242) mengatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dalam bentuk barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam melakukan tugas organisasi. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung agar karyawan merasa dihargai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela dan Sinambela (2019:478) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Pendapat lain yaitu menurut Martoyo (2000:142) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan "keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan dimana psikologis individu karyawan merasa puas terhadap pekerjaan dan hasil balas jasa yang didapat dari pekerjaan tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2019:14) manajemen kinerja adalah suatu proses manajerial mengenai perencanaan, evaluasi dan penilaian kinerja perangkat organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pendapat lain tentang kinerja menurut Mangkunegara (2007:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sedarmayanti, 2010: 195).

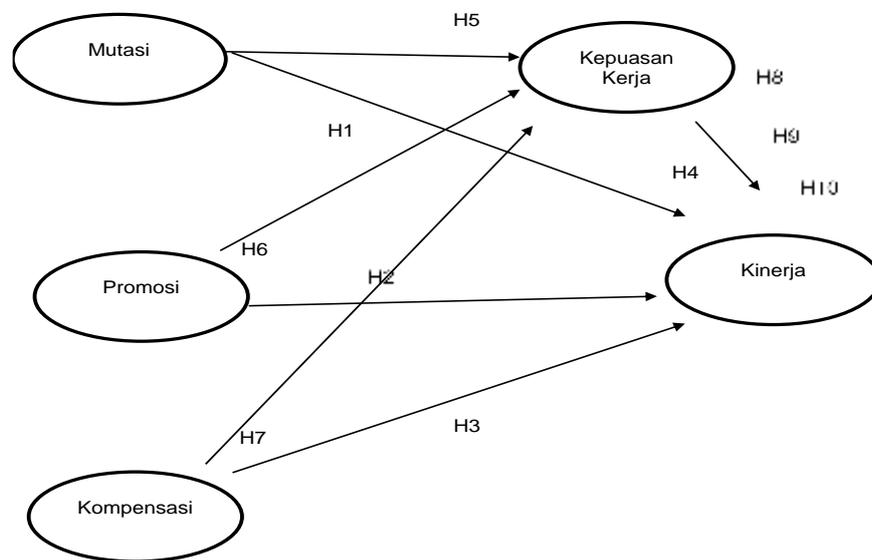
Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sutrisno, 2018: 170) . Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Prawirosentono dalam Sutrisno (2018: 170), Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran

khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses yang mencakup evaluasi kinerja karyawan pada satuan waktu atau periode yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu capaian keberhasilan yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi pada jangka waktu tertentu.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode

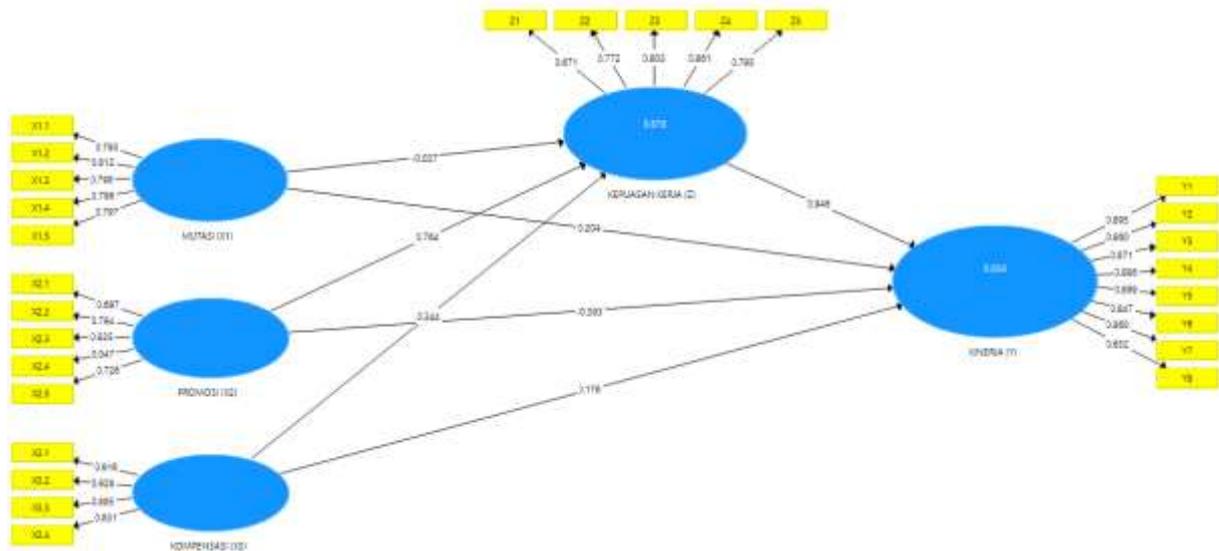
Descriptive dan Explanatory Survey

Menurut Arikunto (2013:136) instrumen adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data agar penelitian yang akan dilakukan lebih mudah dan hasilnya lebih baik sehingga mudah diolah. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan wawancara. Alat bantu berupa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang digunakan untuk mengetahui skor pada variabel lingkungan kerja, kompensasi, promosi jabatan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Angket pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian ditulis dalam lampiran. Kuesioner merupakan instrumen utama dalam penelitian ini. Mengingat data penelitian merupakan aspek yang penting dalam penelitian, maka instrumen atau alat yang digunakan mengukur

Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) sebagai pengukurannya.

Hasil dan Pembahasan

Analisis PLS



Gambar 2. Hasil Penelitian

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	P Value
Mutasi	Kinerja	-0.099	0.343
Promosi	Kinerja	-0.583	0.001
Kompensasi	Kinerja	0.455	0.000
Kepuasan Kerja	Kinerja	1.108	0.000
Mutasi	Kepuasan Kerja	0.274	0.000
Promosi	Kepuasan Kerja	0.743	0.000
Kompensasi	Kepuasan Kerja	0.079	0.223

Catatan. Data Olahan 2023

H1: Mutasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian dengan nilai t -statistic sebesar $0,948 < 2,00665$. (ttabel) dengan p -value sebesar $0,343 > 0,05$. sehingga dapat disimpulkan Hipotesis null (H_0) diterima yang artinya mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian.

H2: Promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian dengan nilai tstatistic sebesar $3,476 > 2,00665$ (ttabel) dengan p-value sebesar $0,001 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak atau Hipotesis kedua (H_2) diterima yang artinya promosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian dengan nilai tstatistic sebesar $6,040 > 2,00665$ (ttabel) dan p-value sebesar $0,000 > 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = $0,455$ yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak atau Hipotesis ketiga (H_3) diterima yang artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian.

H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian dengan nilai tstatistic sebesar $5,965 > 2,00665$ (ttabel) dengan p-value sebesar $0,00 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = $1,108$ yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak atau Hipotesis keempat (H_3) diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian.

H5: mutasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian dengan nilai tstatistic sebesar $3,838 > 2,00665$ (ttabel) dengan p-value sebesar $0,00 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = $0,274$ yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak atau Hipotesis kelima (H_5) diterima yang artinya mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian.

H6: promosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian dengan nilai tstatistic sebesar $21,365 > 2,00665$ (ttabel) dengan p-value sebesar $0,00 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = $0,743$ yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak atau Hipotesis keenam (H_6) diterima yang artinya promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian.

H7: kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian dengan nilai tstatistic sebesar $1,220 > 2,00665$ (ttabel) dengan p-value sebesar $0,223 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan Hipotesis null (H_0) diterima yang artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian

Hasil Pengujian Tidak Langsung

Tabel 3. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	P Value
Mutasi	<i>Kepuasan Kerja</i>	Kinerja	0,304	0,003
Promosi	<i>Kepuasan Kerja</i>	Kinerja	0,824	0,000
Kompensasi	<i>Kepuasan Kerja</i>	Kinerja	0,087	0,221

Catatan. Data Olahan 2023

Pengaruh tidak langsung mutasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian dengan nilai tstatistic sebesar $3,017 > 2,00665$. (ttabel) dengan p-value sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = $0,304$ yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak atau Hipotesis kedelapan (H_8) diterima yang artinya variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara mutasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian.

Pengaruh tidak langsung promosi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian dengan nilai tstatistic sebesar $5,554 > 2,00665$. (ttabel) dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = $0,824$ yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak atau Hipotesis kesembilan (H_9) diterima yang artinya variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara promosi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian.

Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian dengan nilai tstatistic sebesar $1,226 < 2,00665$. (ttabel) dengan p-value sebesar $0,221 > 0,05$. sehingga dapat disimpulkan Hipotesis null (H_0) diterima atau Hipotesis kesepuluh (H_{10}) ditolak yang artinya variabel kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian

Pengaruh Mutasi Karyawan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan adalah mutasi karyawan. Menurut Siagian dalam Dewi (2017), Mutasi berfungsi untuk memberikan pengalaman baru, memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawan, menghindari kejenuhan, untuk mengisi lowongan yang ada, dan meningkatkan motivasi karyawan. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2012) mutasi adalah kegiatan tenaga kerja yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan kepuasan kerja kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Apabila karyawan memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang

dilakukannya maka mutasi karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Berbeda halnya apabila karyawan tersebut tidak terpenuhi kepuasan kerjanya maka mutasi karyawan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Apabila karyawan memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka mutasi karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Berbeda halnya apabila karyawan tersebut tidak terpenuhi kepuasan kerjanya maka mutasi karyawan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasir (2022) yang menyebutkan bahwa variabel mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja pegawai.

Hasil temuan Pengaruh Mutasi Karyawan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi adalah sangat berpengaruh, dengan adanya Mutasi karyawan dapat menghindari kejenuhan dalam bekerja serta dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal lain yang diperoleh oleh karyawan adalah memperoleh pengalaman baru dalam bekerja, serta mempelajari hal-hal baru.

Pengaruh Promosi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi

Menurut Siagian (2013:169) promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Setiap karyawan mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya sekarang.

Promosi jabatan yang tepat dimana seorang karyawan diletakkan pada hirarki jabatan yang lebih tinggi akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja akan memediasi pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasir (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan.

Hasil Temuan pada Pengaruh Promosi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi adalah berpengaruh, hal ini disebabkan dengan adanya promosi sudah pasti karyawan akan merasa puas, ketika karyawan puas tentunya hasil kerjanya akan meningkat

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi

Kompensasi lebih efektif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja daripada dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan demikian adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu serta proporsional berdasarkan kinerja yang dihasilkan akan memberikan dampak untuk semakin meningkatkan kinerja dengan asumsi adanya pemberian kompensasi yang sesuai, mejadi faktor utama untuk memacy kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja dapat dilihat melalui rasa adil dan layak balas jasa yang diterima karyawan (kompensasi), penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian karyawan, berat ringannya karyawanan yang ditanggung karyawan, suasana dan lingkungan karyawanan, tersedianya peralatan yang menunjang pelaksanaan karyawanan, sikap pemimpin, dan sifat karyawanan yang monoton

atau tidak. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan besar kecilnya tanggung jawab atau beban yang dilaksanakan oleh karyawan, sehingga dengan pemberian kompensasi yang sesuai karyawan akan merasa puas dengan karyawanan yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Tiyanto & Sudiyarningsih, 2018) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Kompensasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, karena ketika pekerja menerima kompensasi maka akan langsung meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari dan Ardana (2016) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara penuh (Complete/full mediation) memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak dan penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum (2019) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebagai variabel intervening penuh.

Dari Hasil Temuan pada Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi, adalah berpengaruh hal ini disebabkan dengan adanya kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa Puas, kepuasan karyawan akan meningkatkan Kinerja karyawan tersebut dengan sendirinya.

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab terdahulu dengan dukungan oleh data-data yang ada, maka peneliti dapat menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Artinya Semakin baik prosedur mutase yang dilakukan maka tidak akan memiliki mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.
2. Promosi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Hal ini bermakna apabila prosedur promosi yang dilakukan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik pelaksanaan promosi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, apabila pelaksanaan promosi tidak dilakukan dengan tepat, maka akan menurunkan kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Hal ini bermakna apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, apabila pemberian kompensasi tidak diberikan oleh perusahaan, maka akan menurunkan kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Hal ini bermakna apabila karyawan memiliki kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Demikian sebaliknya, apabila kepuasan kerja karyawan tidak tercapai, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

5. mutasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Hal ini bermakna apabila prosedur mutasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik pelaksanaan mutasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Demikian sebaliknya, apabila pelaksanaan mutasi tidak dilakukan dengan tepat, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan.
6. promosi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Hal ini bermakna apabila prosedur promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik pelaksanaan promosi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Demikian sebaliknya, apabila pelaksanaan promosi tidak dilakukan dengan tepat, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan.
7. kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Artinya perubahan pemberian kompensasi yang dilakukan tidak akan memiliki mempengaruhi kepuasan karyawan.
8. Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara mutasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Apabila karyawan memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka mutasi karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Berbeda halnya apabila karyawan tersebut tidak terpenuhi kepuasan kerjanya maka mutasi karyawan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
9. Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara promosi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian.
10. kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pasir Pengaraian. Kompensasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan, karena ketika pekerja menerima kompensasi maka akan langsung meningkatkan kerjanya

Referensi

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Anrio Muaja, Sri Murni, Lucky O.H Dotulong (2018) *Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasrat Abadi (Sudirman) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado ISSN 2303-1174*
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bambang Wahyudi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Cetakan ketiga, CV. Sulita, Bandung
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gava Media. Yogyakarta
- Budiman, R. A. (2018). *Analisis Penggunaan Layanan Unggulan e-SAMSAT atas Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) pada Kantor Bersama SAMSAT Kota Malang. (Studi pada Dinas Pendapatan Daerah UPTD Kota Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya)*.

- Bungin Burhan. 2017. Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi,. Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta : Kencana Prenada
- Cahyaningrum, I. N., & Budiarmo, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 97-105
- Dewi, A. N. 2017. Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 2 No. 3*.
- Febriandani, E. 2017 . Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PTPN XII Kebun Kalikempit Glenmore Banyuwangi. Tesis Universitas Jember
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2018). Analisis Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pimpinan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II. Tesis. Universitas Sumatera Utara
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Hidayat, R., & Amirulmukminin. (2020). Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(2), 114122.
- Jufrizen. 2016. Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 17 No 1 Tahun 2016*. DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFE
- Nasir, S. A. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di PT. Pegadaian Area Makassar. Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Noer Hanifah (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selayar Gresik) *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*
- Sabar, N. D., Adolfini, A., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Sadili, Samsudin. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka. Setia, Bandung
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Sari, A. P., & Ardana, K. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. *Universitas Udayana, Bali. E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 24-25.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja; Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Kesatu. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan. Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta
- Udin Rinaldi, Sani, Martono (2018) Sistem Mutasi dan Promosi Serta Kaitannya Dengan Kepuasan Pegawai dan Prestasi Kerja Kantor Imigrasi Kalimantan Barat *Jurnal Aplikasi Manajemen* 16 (1), 106-114
- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang". Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Widodo, Eko, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Zainal, Rivai, Veithzal, dkk, (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi keempat*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, M Ikhsan (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau *FORUM EKONOMI*, 23 (2) 2021, 187-193 <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>