

Pengaruh Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap *Work Life Balance*, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur

Alfian Jauhar¹, Ida Aju Brahmasari², Ida Aju Brahma Ratih³

^{1 2 3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

E-mail: alfian.jauhar@gmail.com, brahmasari@untag-sby.ac.id,
ratihbrahma@gmail.com

Abstract

Pembangunan daerah yang dilakukan mengharuskan peningkatan penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) setiap tahunnya dan peningkatan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) penghasil PAD. Tujuan penulis untuk mengetahui pengaruh: mutasi kerja, lingkungan kerja terhadap *work life balance*, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. Sampel yang diambil sebanyak 110 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah metode *Struktural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh mutasi kerja terhadap *work life balance*, ada pengaruh mutasi kerja terhadap motivasi kerja, ada pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *work life balance*, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai, tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, tidak ada pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja.

Keywords: *Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja, Work Life Balance, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Pembangunan daerah yang dilakukan di Provinsi Jawa Timur bertujuan untuk memenuhi pelayanan dasar dan kebutuhan masyarakat berupa sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang semua kegiatan dibiayai menggunakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Jawa Timur yang salah satu sektor pendukungnya adalah Pendapatan Asli Daerah (PAD). PAD di Provinsi Jawa Timur dihimpun oleh beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) salah satunya Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. Dukungan realisasi penerimaan PAD yang kelola oleh Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur terhadap realisasi penerimaan PAD Jawa Timur setiap tahun berkisar 80 persen dari total penerimaan PAD di Jawa Timur.

Salah satu sasaran yang tertuang dalam visi dan misi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur adalah meningkatkan penerimaan Pendapatan Asli Daerah. Berbagai upaya peningkatan penerimaan telah dilakukan antara lain dengan menambah berbagai layanan unggulan dan menjalin kerjasama dengan mitra baik swasta maupun pemerintah untuk memberikan kemudahan pembayaran

kepada wajib pajak. Di sisi lain, peningkatan jumlah pelayanan tidak diimbangi dengan jumlah sumber daya manusia yang ada. Setiap tahun jumlah pegawai semakin berkurang karena banyaknya pegawai yang memasuki masa pensiun/meninggal dan adanya kebijakan moratorium pegawai negeri sipil yang mengakibatkan jumlah pegawai yang diterima dan pegawai yang pensiun tidak merata. Penurunan jumlah pegawai ini berdampak pada setiap Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Pendapatan Daerah (UPT PPD) dalam menjalankan kegiatannya.

Salah satu dampak yang dirasakan adalah menurunnya kinerja pegawai dalam pemungutan pajak yang disebabkan oleh berkurangnya sumber daya manusia. Tentunya dengan kondisi tersebut Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur berupaya mengatasi hal tersebut dengan melakukan mutasi pegawai untuk menjaga keseimbangan pegawai di UPT PPD sebagaimana Prasetyo dkk, (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, mutasi kerja dilakukan dengan cukup baik yang kemudian meningkatkan kinerja yang baik pula bagi pegawai.

Meskipun telah dilakukan mutasi pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja karyawan yang tidak mendukung juga berpengaruh langsung terhadap penurunan kinerja karyawan sebagaimana Sunarsi, (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkurangnya jumlah pegawai juga membuat pegawai merasa kurang hati-hati dalam memberikan waktu untuk dirinya dan keluarganya karena tingginya aktivitas kerja yang dilakukan, sehingga tidak jarang ditemukan pegawai dengan kehidupan yang tidak sehat selama pegawai tersebut menjalankan rutinitas kerja. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan karyawan dapat memberikan kepuasan terhadap pekerjaan yang dimilikinya, sehingga timbul semangat kerja yang tinggi yang mempengaruhi kinerja sebagaimana Monica dkk, (2020) yang membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk menjaga kinerja, motivasi juga diperlukan bagi pegawai, semakin tinggi motivasi yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat sebagaimana Rochmah, (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal eksplanatori untuk membuktikan hubungan sebab akibat antara mutasi kerja, lingkungan kerja terhadap *work life balance*, motivasi kerja dan kinerja pegawai UPT PPD Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur.

Penelitian dilakukan pada UPT PPD Badan Pendapatan Provinsi Jawa Timur dengan populasi Pegawai yang mengalami mutasi kerja pada tahun 2020 sampai dengan bulan januari tahun 2022 dengan jumlah sebanyak 110 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun

berdasarkan skala *Likert* dengan tingkat skala penilaian 1 - 5. Program statistik *Structural Equation Modeling* (SEM) AMOS versi 26.0 digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari responden.

HASIL DAN DISKUSI

Karakteristik Responden

Sebelum analisis dilakukan, terlebih dahulu dijelaskan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden adalah 75 laki-laki (68%) dan 35 perempuan (32%). Sedangkan responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 35 sampai dengan 55 tahun dan mayoritas berpendidikan sarjana sebanyak 63 orang (57%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Data yang diberikan menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua pertanyaan lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 0,05. Hasilnya, dapat ditentukan bahwa setiap item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner telah disetujui dan dipahami oleh responden. Dengan kata lain, data yang diperoleh dianggap valid.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,900. Nilai *alpha Cronbach* melebihi batas minimum 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran untuk dimensi Mutasi Kerja (X^1), Lingkungan Kerja (X^2), *Work Life Balance* (Z^1), Motivasi Kerja (Z^2) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Description
Work Mutations (X^1)	0,932	Reliable
Workplace Environment (X^2)	0,900	Reliable
Work Life Balance (Z^1)	0,929	Reliable
Work Motivation (Z^2)	0,917	Reliable
Employee Performance (Y)	0,953	Reliable

Uji Outlier

Analisis SEM mensyaratkan bahwa data tidak mengandung outlier, baik univariat maupun multivariat. Outliers menjelaskan bahwa ada kasus yang memberikan skor yang sangat berbeda dengan rata-rata. Deteksi outlier univariat dilakukan dengan menggunakan nilai z-score yang dihasilkan oleh program SPSS 26 dengan nilai z-score sebesar -1 dan +2, masih didalam batas rentang -3 sampai +3.

Hasil Model Fit

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai dari Chi-square sebesar 110,86, p-value sebesar 0,089 lebih dari 0,05, RMSEA sebesar 0,065 kurang dari 0,1, TLI sebesar 0,976 lebih dari 0,9, CFI sebesar 0,963 lebih dari 0,9, dan GFI sebesar 0,911 lebih dari 0,9. Semua kriteria kesesuaian model memberikan indeks Fit, disimpulkan bahwa model ini dikatakan baik dan model struktural ini layak untuk pengujian lebih lanjut.

Hasil Uji Hipotesis

Table 2. Hasil Uji Hipotesis

Relationships among Variables		Estimate	S.E	C.R	P	Conclusion Hypotesis
Work Mutations	→ Work Life Balance	0,491	0,156	3,150	0,002	√
Work Mutations	→ Work Motivation	0,418	0,151	2,765	0,006	√
Work Mutations	→ Employee Performance	0,718	0,147	4,888	0,000	√
Work Environment	→ Work Life Balance	0,359	0,130	2,773	0,006	√
Workplace Environment	→ Work Motivation	0,619	0,152	4,081	0,000	√
Workplace Environment	→ Employee Performance	-0,043	0,124	0,034	0,731	X
Work Life Balance	→ Employee Performance	0,307	0,097	3,169	0,002	√
Work Motivation	→ Employee Performance	0,132	0,139	0,946	0,344	X
Work Life Balance	→ Work Motivation	-0,012	0,127	-0,095	0,924	X

*)Accepted √ ; Rejected X

Perhitungan analisis data menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh sebesar 0,491 terhadap *work life balance*. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* pegawai UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat mengkonfirmasi teori yang digunakan oleh Pratiwi & Silvianita (2020) bahwa mempermudah interaksi dengan keluarga adalah faktor yang dominan berpengaruh pada *work life balance*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh sebesar 0,418 terhadap motivasi kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori yang digunakan Ho et.al (2009) bahwa mutasi kerja bisa berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini sama dengan hasil penelitian Saiful dkk. (2016), Prasetyo dkk (2018) yang menyatakan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh sebesar 0,718 terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. Hal ini mengkonfirmasi teori Hasibuan (2006) yang menyatakan memutasikan karyawan diposisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar meningkatkan semangat dan produktivitas kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saing, (2018), Chrishartanto, (2018), Sari & Arianto, (2020), Runtuwene dkk, (2016), Suparinah, (2018), Rochmah, (2018) yang menyatakan bahwa mutasi kerja berpengaruh besar pada kinerja pegawai.

Perhitungan analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0,359 terhadap *work life balance*. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* pegawai UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori Ricardianto, (2018:165) bahwa keseimbangan kehidupan kerja saling berkaitan dengan lingkungan kerja. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Aifha & Suwarsi (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai.

Perhitungan analisis data menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0,619 terhadap motivasi kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori Nitisemito (2008) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Josephine & Harjanti, (2017), Prakoso dkk, (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan analisis data hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. Kondisi di UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur, pegawai lebih sering berada diluar kantor untuk melakukan kegiatan penagihan pajak, sehingga lingkungan kantor tidak terlalu berdampak terhadap kinerja pegawai UPT PPD. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,731. Hasil penelitian ini tidak dapat mengonfirmasi teori Agung (2013) yang menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja mengakibatkan kinerja pegawai meningkat. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, (2021), Prakoso dkk, (2014), Nabawi, (2019), Adha dkk, (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh sebesar 0,307 terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. Hasil ini dapat mengkonfirmasi pernyataan Ramadhani (2013) bahwa pegawai yang dapat menyeimbangkan waktu, diharapkan konsentrasi pegawai akan meningkat, organisasi waktu lebih baik, produktifitas meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Monica dkk, (2020), Muizu dkk, (2019) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. Motivasi yang diberikan kurang tepat sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai, pegawai UPT PPD merasa bahwa motivasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan, sehingga membuat kinerja pegawai tidak mengalami perubahan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,344. Hal ini tidak sesuai dengan Gibson dalam Pasolog (2007:176) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melakukan pekerjaan dan juga tidak sesuai

dengan Rochmah, (2018), Josephine & Harjanti, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. Keseimbangan kehidupan antara keluarga dan pekerjaan tidak akan mempengaruhi motivasi. Dalam hal ini pegawai UPT PPD merasa kurangnya dukungan dari Instansi dalam penerapan *work life balance* pegawai yang menjadikan motivasi kerja para pegawai tidak meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,924. Hasil penelitian ini tidak dapat mengonfirmasi teori Moon & Roh (2010) bahwa stabilitas psikologis yang disediakan oleh keseimbangan mendorong motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami & Pranitasari, (2020) dan Wijaya, (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa mutasi kerja, *work life balance* dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disisi lain lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai UPT PPD Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. Dengan melakukan mutasi kerja kepada pegawai yang tepat, *work life balance* pegawai dan motivasi kerja pegawai juga meningkat yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan kesimpulan di atas, perlu dilakukan mutasi kerja secara berkala agar dapat menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, sehingga dapat meningkatkan kualitas pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aifha, S. N., & Suwarsi, S. (2018). Prosiding Manajemen Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Work Life Balance di PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung The Influence of Work Environment and Work Stress on Work Life Balance Of PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Prosiding Manajemen*, 4(1), 349–355.
- Chrishartanto. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12–22.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara.

- Josephine, & Harjanti (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Monica, T., Gunawan, E., & Franksiska, R. (2020). *The Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 308(3), 308–321. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>.
- Moon, S.Y., & Roh J. (2010) Balancing Work and Family in South Korea's Public Organizations: Focusing on Family-Friendly Policies in Elementary School Organizations, *Public Personnel Management*, 39, 117 - 131.
- Muizu, W. O. Z., Nuria, P. M. A., & Soemaryani, I. (2019). Work Life Balance Sebagai Determinan Kinerja Karyawan Bank Pemerintah di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Terapan*, 15(2), 27–33.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nitisemito, A., (2000). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, I. R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 84429.
- Prasetyo, A. Y., Sularso, R. A., & Handriyono, H. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *Bisma*, 12(2), 182. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7888>.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>.
- Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rochmah, S. H. (2018). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pt Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Jember. *Bisma*, 11(3), 366. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i3.6477>.
- Runtuwene, P., Tewel, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279.
- Saiful, L. M., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh mutasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai pada kantor pelayanan kakayaan negara dan lelang di wilayah Provinsi Jawa Timur. *Bisma*, 10(1), 41–54. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/5954>.
- Saing, B. (2018). Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti*, 2(2), 13–20. <https://doi.org/10.25105/pdk.v2i2.2465>.

- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 109–116
- Sunarsi, (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>.
- Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara. *EJournal Administrasi Bisnis*, 6(2), 425–438.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&n*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&n*, Bandung, Alfabeta.
- Utami, E. B., & Pralitasari, D. D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal STEI Indonesia*, February, 1–10.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT. Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.
- Zaenuri, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pemerintahan*. <http://Thesis.Umy.Ac.Id/Datapubliknonthesis/EBUMY1917.Pdf>, 223.