

**PENGARUH MUTASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen**



Oleh:

NAMA : MUHAMMAD YUDHA PRATAMA

NPM : 2105160442

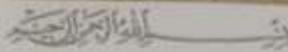
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang dibelenggarakan pada hari Kamis, tanggal 04 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD YUDHA PRATAMA
 NPM : 2105160442
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH MUTASI KERJA, GIGIAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN - KARIR - TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEMALAHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (UKPSDM) KOTA MEDAN

Dinyatakan : Lulus, Yaitu dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Pengaji I

Pengaji II

Assoc. Prof. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M.

SEPTIKRI WAHYUNINGS.E., M.M.

Promotor

MUSLIM, S.E., M.Si

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD YUDHA PRATAMA
NPM : 2105160442
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MUTASI KERJA, BEBAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

AGUS SANI, S.E., M.Sc.



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Muhammad Yudha Pratama
NPM : 2105160442
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Data Pegawai tidak usah dimasukkan kecuali ada data kinerja pegawai	20/8.25	[Signature]
Bab 2	sitasi dosen wajib dimasukkan pada kerangka konseptual untuk setiap variabel	20/8.25	[Signature]
Bab 3	buku mutasi kerja	-	[Signature]
Bab 4	sumber dikawah tabel dihilangkan	-	[Signature]
Bab 5	paragraf yang ada	21/8.25	[Signature]
Daftar Pustaka	patriker by kadekoy	26/8.25	[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace unsi kily	26/8.25	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Agustus 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa MUHAMMAD YUDHA PRATAMA
NPM 2105160442
Program Studi Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir PENGARUH MUTASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN
 PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
 DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



MUHAMMAD YUDHA PRATAMA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK**PENGARUH MUTASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA MEDAN****MUHAMMAD YUDHA PRATAMA
NPM : 2105160442**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : yudhaaa2402@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia agar kinerja pegawai dapat optimal, di mana mutasi kerja, beban kerja, dan pengembangan karir menjadi faktor penting yang berpengaruh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif dan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 60 responden yang merupakan seluruh pegawai BKPSDM Kota Medan (menggunakan teknik total sampling). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja, beban kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, masing-masing variabel juga memberikan pengaruh yang signifikan, yang berarti pengelolaan mutasi yang tepat, penyeimbangan beban kerja, dan pengembangan karir yang terarah mampu meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi pemerintah untuk lebih memperhatikan manajemen SDM secara strategis agar tujuan instansi dapat tercapai secara efektif.

Kata Kunci: Mutasi Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai, BKPSDM

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB TRANSFER, WORKLOAD, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PERSONNEL AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY (BKPSDM) OF MEDAN CITY

MUHAMMAD YUDHA PRATAMA
NPM : 2105160442

Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email : yudhaaa2402@gmail.com

This study aims to analyze the influence of job transfers, workload, and career development on employee performance at the Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Medan City. The background of this research is based on the importance of human resource management to optimize employee performance, where job transfers, workload, and career development are key influencing factors. This study uses a quantitative approach with an associative method and data collection through questionnaires distributed to 60 respondents, representing the entire employee population of BKPSDM Medan (using total sampling technique). The results show that job transfers, workload, and career development simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, each variable also has a significant influence, indicating that proper job transfer implementation, balanced workload distribution, and well-directed career development can improve employee performance. This research provides implications for government organizations to pay greater attention to strategic human resource management in order to achieve organizational goals effectively.

Keywords: *Job Transfer, Workload, Career Development, Employee Performance, BKPSDM*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'aalamin, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan”**. Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata 1 (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam penyelesaian tugas akhir ini, namun penulis berusaha maksimal mungkin untuk menyusun tugas akhir ini dengan sebaik- baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat tugas akhir .

Proses penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari berbagai tantangan dan hambatan. Namun, dengan doa, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan tugas ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, serta petunjuk dalam setiap langkah penulis selama menyelesaikan tugas akhir ini.

2. Ungkapan terima kasih dan penghargaan yang sangat spesial penulis haturkan dengan rendah hati dan rasa hormat kepada kedua orang tua penulis yang tercinta, Ayahanda Alinafiah dan Ibunda Nurhayani dengan segala pengorbanannya tak akan pernah penulis lupakan atas jasa-jasa mereka. Doa restu, nasihat dan petunjuk dari mereka. Terima kasih atas segala kasih sayang yang di berikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya akan penulis dapatkan adalah karena dan untuk kalian.
3. Bapak Prof Dr. Agussani, M. AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada Bapak Muslih, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Tugas akhir yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas akhir ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Muhammad Arif, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada Bapak/Ibu dosen serta seluruh para Karyawan/Wati Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan kepada peneliti.
12. Kepada saudara saudara penulis. Abang Alfiandi S.Kom, Abang Ahmad Nur S.Kom, Abang Aldian Nur S.H, dan saudara kembar penulis Muhammad Yudhi Aldian. Terima kasih atas doa dan dukungan kalian yang diberikan kepada Peneliti.
13. Rekan-rekan mahasiswa stambuk 2021 Prodi Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang saling membantu dan memberikan dukungan moral dalam Penelitian tugas akhir ini.

14. Kepada teman dekat penulis yang selalu memberikan dukungan moril dan semangat luar biasa. Terima kasih atas waktu, canda tawa dan pertemanan yang terjalin selama ini. Kalian adalah bagian tak terpisahkan dari proses penyelesaian tugas akhir ini,

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penulisannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya di bidang sumber daya manusia.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatu.

Medan, Agustus 2025
Peneliti

Muhammad Yudha Pratama
2105160442

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelian	6
1.5. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Manfaat Kinerja Pegawai	11
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai	12
2.1.2 Mutasi Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Mutasi Kerja.....	15
2.1.2.2 Tujuan Mutasi Kerja.....	16
2.1.2.3 Manfaat Mutasi kerja.....	17
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutasi Kerja	18
2.1.2.5 Indikator Mutasi Kerja	19
2.1.3 Beban Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja	23
2.1.3.2 Tujuan Beban Kerja.....	24
2.1.3.3 Manfaat Beban Kerja.....	25

2.1.3.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	25
2.1.3.5 Indikator Beban Kerja	26
2.1.4 Pengembangan Karir	28
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	28
2.1.4.2 Tujuan Pengembangan Karir	29
2.1.4.3 Manfaat Pengembangan Karir	31
2.1.4.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	31
2.1.4.5 Indikator Pengembangan Karir	34
2.2 Kerangka Konseptual	37
2.2.1 Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	37
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	38
2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai	39
2.3. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Definisi Operasional Variabel	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.4 Teknik Penarikan Sampel.....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN	57
4.1 Detugas akhir Data.....	57
4.1.1 Detugas akhir Data Variabel Penelitian	57
4.1.2 Karakteristik Responden.....	57
4.1.3 Jawaban Responden	60
4.2 Analisis Data.....	70
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	70
4.2.2 Regresi Linier Berganda	74
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	75
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-square).....	78

4.3 Pembahasan	79
BAB V PENUTUP	86
5. 1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 .. Operasional Variabel Penelitian	43
Tabel 3.2 .. Waktu Penelitian	44
Tabel 3.3 .. Skala Pengukuran	47
Tabel 4.1 .. Detugas akhir Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 .. Detugas akhir Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3 .. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.4 .. Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4.5 .. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	60
Tabel 4.6 .. Skor Angket Untuk Variabel Mutasi Kerja (X1)	64
Tabel 4.7 .. Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)	65
Tabel 4.8 .. Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir	67
Tabel 4.9 .. Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolonieritas	71
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.12 Hasil Uji t	74
Tabel 4.13. Hasil Uji F	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 3. 1 Kriteria Penguji Uji T	54
Gambar 3 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	55
Gambar 4.1 Histogram Hasil uji Normalitas	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tetapi ketika kinerja pegawai itu buruk dapat mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Menurut (Simamora, 2018) mutasi dengan istilah transfer: Transfer adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab dan/atau jenjang organisasionalnya sama. Sedangkan (Mangkunegara, 2023) mutasi adalah suatu proses memindahkan seorang pegawai dari kedudukan, jabatan, dan bidang tugas yang lama ke yang baru yang dilakukan baik secara horizontal atau vertikal dengan prinsip *the right man in the right place* dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prinsip mutasi jabatan adalah memutasikan pegawai kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat.

Mutasi kerja merupakan proses pemindahan karyawan dari satu posisi, jabatan, atau divisi ke posisi lain dalam organisasi dengan tujuan tertentu, seperti penyesuaian beban kerja, pengembangan karir, atau pemenuhan kebutuhan perusahaan. Data pada tabel berikut menggambarkan jumlah karyawan yang mengalami mutasi beserta bagian asal dan tujuan mutasi, alasan dilakukannya mutasi, serta tanggal pelaksanaannya. Informasi ini digunakan untuk menganalisis

pola mutasi dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan manajemen dalam melakukan mutasi kerja. Berikut adalah data pegawai yang di mutasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia (BKPSDM) Kota Medan.

tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini karena ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh (Koesomowidjojo, 2018) bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang dihasilkannya. Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) bahwa beban kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, oleh karena itu beban kerja pegawai harus seimbang agar pegawai dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja.

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan/skill karyawannya yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka dan akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan itu sendiri. Caranya dengan memberikan pelatihan serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk dapat mengembangkan karirnya di perusahaan. (Bukit et al., 2017) menjelaskan pengembangan karir adalah Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau

lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

(Sudaryo et al., 2018) menjelaskan bahwa mutasi merupakan salah satu bentuk dari desain pekerjaan agar para pegawai dapat mengasah keterampilannya dalam segala bidang dan mengurangi rasa jenuh akibat kegiatan yang sama dan terus berulang.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Purba, 2020) hasilnya menunjukkan bahwa mutasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Rahmawati & Retno Adiwati, 2021) menjelaskan bahwa mutasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Runtuwene et al., 2016) beban kerja merupakan sebuah tanggung jawab yang perlu dicapai oleh pegawai berdasarkan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hendra *et al.* (2022) hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Husain (2022) dan Nabawi (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk memastikan bahwa setiap pegawainya ada pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi, kemampuan, dan pengalamannya (Bukit et al., 2017).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad et al., 2023) hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Faustyna & Jumani, 2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selaras dengan penelitian terdahulu, menurut (Handoko, D. S., & Rambe, 2018) hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Bukit et al., 2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi dalam menjamin pegawai sehingga memiliki kemampuan dan pengalaman sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Menurut (Handoko, 2020) kinerja pegawai adalah perilaku pegawai dalam mengerjakan pekerjaan berdasarkan tugasnya dalam sebuah instansi. Kinerja dapat menjadi bukti nyata perilaku pegawai terhadap sebuah instansi sesuai dengan tujuan instansi tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis ingin mengetahui lebih jauh apakah Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Mutasi kerja yang belum mempertimbangkan kesesuaian antara kemampuan pegawai dan posisi baru, sehingga menurunkan semangat dan kinerja pegawai.
2. Beban kerja belum merata, terdapat pegawai yang mengalami kelebihan beban sementara yang lain kekurangan tugas, mengakibatkan ketidak efisienan dalam pelaksanaan pekerjaan dan potensi stres kerja.
3. Pengembangan karir yang belum terarah dan minim pelatihan, sehingga pegawai merasa kurang memiliki peluang untuk berkembang dan kehilangan motivasi kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apakah mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Medan?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Medan?
4. Bagaimana kombinasi pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk memberikan bukti empiris dan menganalisis pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja pegawai
2. Untuk memberikan bukti empiris dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai
3. Untuk memberikan bukti empiris dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mengembangkan ilmu manajemen yang berhubungan dengan mutasi kerja, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi saran dan masukan yang dapat digunakan instansi khususnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai berdasarkan mutasi kerja, beban kerja, dan pengembangan karir.

3. Manfaat Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan (referensi) dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan tentunya membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerjanya. (Moehariono, 2024), "Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi".

Menurut (Mathis & Jackson, 2011) "Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, termasuk kuantitas output, kualitas output, kehadiran, dan sikap kooperatif." Sedangkan pengertian kinerja menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN), dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah, kinerja instansi pemerintah adalah mengenai gambaran tingkat pencapaian sasaran, ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan – kegiatan sesuai

dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Di dalam buku Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia, penilaian kinerja adalah salah satu tahapan penting dalam siklus pembangunan sumber daya manusia, baik di sektor publik maupun swasta. Penilaian kinerja ini merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan karakter tugas tersebut. Adapun substansi instrumen pengukuran kinerja ini terdiri dari aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan dapat diukur Melalui:

- 1) Prestasi kerja (achievement)
- 2) Keahlian (skill)
- 3) Perilaku (attitude)
- 4) Kepemimpinan (leadership)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Sutrisno, 2019) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut (Mangkunegara, 2023) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Fahmi. I., 2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau

keepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2014:131) tujuan kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Menurut Rivai (2010:549) adapun tujuan kinerja pegawai :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang

terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

(Mangkunegara, 2023) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor, antara lain:

1. Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut

mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. (Wibowo, 2017) mengatakan "Indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi." Kemudian, (Sedarmayanti, 2022) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Larius (2013) menjelaskan bahwa, indikator kinerja (performance indicators) sering disamakan dengan ukuran

kinerja (performance measure). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai. Indikator kinerja menurut Michel dalam (Sedarmayanti, 2022) meliputi,

- a) Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- b) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- c) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d) Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

- e) Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Indikator kinerja menurut (Yusuf & Pamulang, 2023) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara tangible (kualitas, kuantitas, waktu) dan intangible (sasaran yang tidak ditetapkan alat ukur atau standar) adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan, mencerminkan kesediaan Karyawan menjaga dan membela Perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan.
2. Kualitas dan Kuantitas Kerja, merupakan hasil kerja atau output baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan Karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugastugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
4. Kedisiplinan, mencerminkan kepatuhan Karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas, kemampuan Karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerjasama, kesediaan Karyawan berperestasi dan bekerjasama dengan Karyawan yang lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.

7. Kepemimpinan, merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa, kemampuan berpikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, merupakan kecakapan Karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung jawab, kesediaan Karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.2 Mutasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Mutasi Kerja

Mutasi atau transfer adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi perkerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat

menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Transfer terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Disamping perhatian internal, upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat adalah bagian terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan.

Menurut (Hasibuan, 2021) perpindahan pegawai terjadi dalam setiap organisasi baik lembaga pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Ada berbagai istilah perpindahan yang digunakan setiap organisasi, istilah yang umum digunakan adalah mutasi.

Sedangkan (Moekijat, 20214) “Istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, alih tugas, transfer dan job rotation karyawan”. Mutasi memiliki banyak arti yang dijelaskan oleh para ahli.

Menurut (Simamora, 2018) yang menggunakan istilah mutasi dengan istilah pemindahan menjelaskan bahwa “Pemindahan adalah suatu perubahan horizontal, bukan suatu kenaikan atau suatu penurunan”.

Dari uraian-uraian di atas menurut pendapat para ahli, jelaslah jika mutasi memiliki tujuan yang sama, yaitu merupakan proses pemindahan agar suatu organisasi akan lebih berkembang, sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Mutasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008), tujuan mutasi itu antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Untuk keseimbangan menciptakan antara kerja dengan komposisi pekerjaan / jabatan.
3. Untuk menambah karyawan.
4. Untuk memperluas atau pengetahuan menghilangkan bosan/jenuh rasa terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan hukuman / sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya.
7. Untuk memberikan pengakuan / imbalan terhadap prestasinya.
8. Untuk alat mendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

2.1.2.3 Manfaat Mutasi kerja

Menurut Siagian (2010) melalui mutasi para pegawai sesungguhnya memperoleh manfaat yang tidak sedikit, antara lain dalam bentuk:

1. Pengalaman baru.
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas.
3. Tidak terjadinya kejenuhan atau kebosanan.
4. Perolehan pengetahuan keterampilan baru.
5. Perolehan prospektif mengenai dari baru kehidupan organisasional.
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.

7. Motivasi dan keputusan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutasi Kerja

Mutasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi oleh karena itu perlu ada evaluasi pada setiap perkerja secara berkesinambungan secara objekif.

Menurut (Siswanto, 2021) dalam melaksanakan mutasi harus dipertimbangkan faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi, yaitu

1. Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan manajer.
2. Mutasi atas dasar prinsip The right man on the right place.
3. Mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan modal kerja.
4. Mutasi sebagai media kompetisi yang maksimal.
5. Mutasi sebagai langkah untuk promosi.
6. Mutasi untuk mengurangi labour turn over.
7. Mutasi harus terkoordinasi.

Sedangkan menurut (Imam & Siswandi, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi mutasi jabatan sebagai berikut :

1. Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karywan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya pemindahan jabatan yang peringkatnya sama baik, anatr bagian maupun pindah ke tempat lain.

2. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaannya yang sesuai dengan kecakapannya.

Dari apa yang disampaikan dari pernyataan-pernyataan para ahli tersebut di atas maka penulis dapat menyimpulkan jika banyak faktor yang mempengaruhi mutasi jabatan, diantaranya adalah faktor individu dari pegawai sangat menentukan keberhasilan dari mutasi jabatan tersebut.

2.1.2.5 Indikator Mutasi Kerja

Dalam setiap pelaksanaan mutasi jabatan, perusahaan memilih dan menetapkan terlebih dahulu dasar pertimbangan yang akan dijadikan pedoman untuk memilih karyawan mana yang akan dimutasikan, pada umumnya perusahaan memilih dasar pertimbangan atau landasan yang berbeda dalam menentukan pegawai yang akan dimutasikan. Ada beberapa indikator dalam menentukan mutasi jabatan.

Indikator mutasi jabatan menurut (Wahyudi & Tupti, 2019): menjelaskan sebagai berikut :

1. Promosi

Suatu promosi diartikan sebagai perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah.

2. Demosi

Merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat atau jabatan atau pekerjaan ketingkat yang lebih rendah.

3. Penangguhan kenaikan pangkat

Memindahkan seorang tenaga kerja yang seharusnya menduduki pangkat atau jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi ke posisi atau jabatan semula.

4. Pembebas tugas

Pembebas tugas atau lebih dikenal dengan Skorsing merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan pembebastugasan seseorang tenaga kerja dari posisi atau jabatan atau pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh.

5. Temporary transfer

Suatu bentuk mutasi horizontal yang dilakukan dengan memindahkan untuk sementara waktu seorang tenaga kerja pada jabatan tertentu sampai jabatan tertentu sampai pejabat yang definitif menempati posnya.

6. Job rotation

Suatu job rotation perputaran jabatan merupakan suatu bentuk mutasi personal yang dilakukan secara horizontal. Bentuk mutasi semacam ini biasanya dilakukan dengan tujuan antara lain untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan.

7. *Prodaction transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal yang ditujukan untuk mengisi kekosongan pekerja pada suatu posisi atau jabatan atau pekerjaan tertentu yang harus

segera diisi agar kontinuitas produksi dan peningkatannya dapat terjamin.

8. *Replacement transfer*

Suatu pergantian tenaga kerja dalam organisasi yang ditujukan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman dengan cara mengganti pekerja-pekerja yang masih baru. Replecement Transfer biasanya dilakukan apabila suatu organisasi harus melakukan pensiutan tenaga kerja.

9. *Verselity transfer*

Verselity transfer merupakan suatu bentuk mutasi horizontal yang bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja yang memiliki kecakapan tertentu pada jabatan-jabatan yang memang membutuhkan kecakapan tersebut. Suatu verselity transfer dapat pula diartikan sebagai pemindahan tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kecakapan yang dimilikinya.

10. Personnel transfer

Suatu bentuk mutasi horizontal yang terjadi atas kehendak atau keinginan tenaga kerja yang bersangkutan. Indikator Mutasi Menurut (Simamora, 2018) yaitu :

1. Promosi
2. Demosi
3. Pensiun dan pension muda
4. Keusangan Karyawan
5. Karyawan Stabil

6. Karyawan Padam

7. Karyawan Bandel

Indikator mutasi atau penempatan kerja menurut (Khaeruman et al., 2021) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:
 1. Pendidikan yang disyaratkan
 2. Pendidikan alternatif
- b. Pengetahuan kerja yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- c. Pengalaman kerja seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :
 1. Pekerjaan yang harus ditempatkan
 2. Lamanya melakukan pekerjaan

Dari indikator-indikator yang disampaikan oleh para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan jika semua indikator berkaitan dengan proses yang ada dalam perusahaan baik itu promosi, demosi dan lain-lain, dan tak kalah pentingnya adalah ditentukan oleh para pegawai itu sendiri.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Alaina & Fadli, 2024) berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut (Koesomowidjojo, 2018) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut (Runtuwene et al., 2016) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Menurut (Astuti & Lesmana, 2018) beban kerja merupakan tugas – tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan

pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 (dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Ketika seorang manajer memberikan beberapa tugas besar kepada seorang karyawan sekaligus sambil meningkatkan beban kerja regular orang tersebut, karyawan tersebut mungkin akan mengalami beberapa kelebihan beban kerja.

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Tujuan Beban Kerja

1. Menyeimbangkan tugas dengan kapasitas tenaga kerja agar tidak terjadi kelebihan atau kekurangan beban yang dapat memengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan.
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dengan mengetahui beban kerja yang tepat, organisasi dapat menyusun strategi kerja yang lebih produktif.
3. Menjadi dasar perencanaan kebutuhan sdm untuk mengetahui apakah jumlah pegawai yang ada sudah mencukupi atau perlu ditambah.
4. Mencegah kelelahan dan stres kerja beban kerja yang sesuai membantu menjaga kesejahteraan fisik dan mental pekerja.
5. Sebagai acuan evaluasi kinerja beban kerja yang terukur memudahkan dalam menilai apakah kinerja seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan.

2.1.3.3 Manfaat Beban Kerja

1. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas, beban kerja yang sesuai membantu karyawan bekerja secara optimal tanpa kelelahan berlebihan.
2. Dasar penentuan kebutuhan sdm, membantu organisasi mengetahui apakah jumlah tenaga kerja yang ada mencukupi atau perlu ditambah/dikurangi.
3. Mencegah stres dan burnout, dengan distribusi beban yang proporsional, risiko kelelahan fisik dan mental dapat diminimalkan.
4. Meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, ketika beban kerja sesuai dengan kemampuan, karyawan cenderung lebih puas dan termotivasi.
5. Mendukung perencanaan dan pengembangan organisasi, data beban kerja berguna untuk menyusun struktur organisasi, pembagian kerja, dan pengembangan kompetensi.
6. Meningkatkan kualitas pelayanan atau produk, karyawan yang tidak terbebani secara berlebihan cenderung lebih fokus dan teliti dalam bekerja.

2.1.3.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Alaina & Fadli, 2024) adalah sebagai berikut :

1. Faktor tuntutan tugas (tasks demand's) Beban dari setiap pekerjaan dapat ditetapkan berdasarkan analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan dengan memperhitungkan perbedaannya secara individu.
2. Usaha atau tenaga (effort) Banyaknya tenaga yang dikeluarkan dalam tugas bisa berupa bentuk intuitif secara alamiah, namun ketika terjadinya

peningkatan tuntutan pekerjaan secara individu mungkin tidak bisa meningkatkan tingkat effort.

3. Performansi Beban kerja memiliki fokus pada tingkat kinerja yang hendak dicapai. Pengukuran performa yang dilakukan secara sendirian tidak mungkin bisa menampilkan matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.3.5 Indikator Beban Kerja

Beban kerja menurut Kepmenpan yang dikemukakan dalam peneliti (Koesomowidjojo, 2018) adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Indikator beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2018) terdapat 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu. Waktu yang tersedia merupakan skala prioritas dan jadwal yang telah ditentukan, sehingga individu dapat menggunakan

waktu dengan efektif dan efisien dan waktu penyelesaian satu satuan pekerjaan sejak dimulainya proses pekerjaan di tempat kerja yang bersangkutan.

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

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu yang telah ditentukan dengan volume pekerjaan yang tinggi dan terasa membebani seseorang dalam proses penyelesaian.

Indikator beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, indikator beban kerja menurut (Sulistiarini & Widyagama, 2020) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

- a. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).
- b. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
- c. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja

sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan tindakan dari seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia (SDM), manajer atau pihak lain (Muhammad et al., 2023).

Pengembangan karir menurut (Harianja, 2017) dari sudut pandang pegawai adalah memberikan gambaran tentang jalur karir di masa mendatang dalam organisasi. Senada dengan hal tersebut, menurut Margie (2023) pengembangan karir, atau career development merupakan kondisi dimana individu dalam melaksanakan pekerjaannya mencari kepuasan karir melalui peran kerja dimana mereka dapat mengekspresikan, menerapkan dan mengembangkan diri dalam pekerjaan.

(Lestari. S., 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut (Hamalia, 2016) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai - pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Jufrizen, 2015)

Pengembangan karir menurut (Faustyna & Jumani, 2015) kegiatan ketenagakerjaan yang membantu pekerja dalam merencanakan karir masa depan

mereka di perusahaan sehingga baik organisasi maupun orang-orang yang terlibat dapat tumbuh secara maksimal. Supardi (Emron, 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Seorang pegawai memerlukan perbaikan diri untuk mencapai karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai target yang memuaskan demi untuk mencapai karir yang diinginkan. (Burhanuddin, 2015) mendefinisikan pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan pengembangan karir adalah usaha yang diberikan kepada pegawai untuk meraih posisi atau jabatan lebih tinggi dan lebih baik dari yang sebelumnya.

2.1.4.2 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan Mangkunegara (2005:77) adalah sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawai bahwa akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian. Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai. Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian .
10. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang. Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena

penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

2.1.4.3 Manfaat Pengembangan Karir

1. Meningkatnya kemampuan karyawan, Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya, karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan latihan, akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan diman mereka bekerja.
2. Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan. Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (manajemen) untuk menepatkan dalam job atau pekerjaan yang lebih tepat. dengan demikian suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

2.1.4.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut (Rivai, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir Dalam proses pengembangan karir. Perlakuan adil yang ditunjukkan oleh perusahaan/organisasi hanya bisa diwujudkan jika kriteria promosi dipertimbangkan secara rasional dan objektif, serta diketahui oleh seluruh pegawai.
2. Keperdulian oleh atasan Para pegawai yang akan mengembangkan karirnya cenderung berkeinginan untuk melibatkan atasannya sebagai

penasihat atau hanya ingin para atasan mengetahui hal tersebut. Pegawai-pegawai tersebut berharap atasan mereka akan memberikan feedback sehingga pegawai mengetahui potensi masing-masing untuk kemudian dipertimbangkan apakah akan melanjutkan proses jenjang karir yang lebih besar.

3. Informasi peluang promosi Para pegawai cenderung mengharapkan bahwa mereka akan mendapatkan akses informasi mengenai peluang untuk dipromosikan, dimana akses informasi ini sangat penting apabila jika memang lowongan tersedia.
4. Minat dipromosikan Berbagai pertimbangan yang bersifat individual seperti usia, sifat pekerjaan sekarang, pendidikan serta pelatihan, menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat individu tersebut ingin mengembangkan karirnya.
5. Tingkat kepuasan Berbedanya perspektif “kepuasan kerja” bagi tiap-tiap individu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. Kepuasan tidak selalu berarti memiliki prestasi dan kinerja yang cemerlang, namun bisa juga hanya dengan kinerja yang “baik” saja. Pada akhirnya, masing-masing individu bisa puas karena mengetahui apa yang dicapai serta nilai dari individu itu sendiri.

Menurut (Fahmi, 2016) lima faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Sikap atasan, rekan sekerja, dan bawahan Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang di sekeliling tempat ia bekerja,

maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Dengan kata lain, orang yang demikian tidak dipakai dalam organisasi tersebut.

2. Pengalaman Pengalaman dalam konteks ini berkaitan tingkat golongan (senioritas) seorang pegawai. Dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada pemberian penghargaan terhadap pengabdianya kepada organisasi.
3. Pendidikan Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk menduduki sebuah jabatan dan mempengaruhi kelulusan karir seseorang. Semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula.
4. Prestasi Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja.
5. Faktor Nasib Faktor nasib juga turut menentukan walaupun porsi kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya sepuluh persen saja.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah tingkat kepuasan (kepuasan kerja), pendidikan (kompetensi) dan minat dipromosikan (motivasi).

2.1.4.5 Indikator Pengembangan Karir

Untuk mengukur tiap dimensi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi berdasarkan temuan sebelumnya. Indikator pengembangan karir menurut (Handoko, 2020) ada 3 indikator dalam pengembangan karir, yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu faktor penentu sikap seseorang. Dari Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang ia pikirkan dan kerjakan. Semakin baik pendidikan seseorang, maka semakin baik juga kinerjanya. Juga, semakin baik pendidikan seseorang, semakin sadar juga ia melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna. Pendidikan adalah tanggapan karyawan terhadap kesesuaian jenjang dan jenis pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan, yang diukur dengan indikator:

- a. Latar Belakang Pendidikan Latar belakang pendidikan adalah kesesuaian jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan untuk mengikuti pelatihan.
- b. Wawasan pengetahuan Wawasan pengetahuan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kompetensi.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Indikator pelatihan adalah:

- a. Frekuensi pelatihan Frekuensi pelatihan adalah ukuran yang menentukan jumlah atau kuantitas besarnya atau seringnya dilakukan suatu pelatihan untuk karyawan di dalam perusahaan.
- b. Keahlian tertentu Keahlian tertentu merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran tertentu. Hal itu adalah kemampuan yang bisa dipindahkan dari satu orang ke orang yang lain.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penguasaan pengetahuan Adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan, meliputi pemahaman terhadap pengembangan diri dan profesi.
- b. Keterampilan Keterampilan adalah suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan aktivitas aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide (keterampilan kognitif), hal-hal (keterampilan teknis), dan orang-orang (keterampilan interpersonal).

Indikator pengembangan karir menurut (Ahmadi & Qudsiyah, 2017)

Manajemen karir organisasional dapat mencapai efektivitas manajemen karir

dengan memberikan beberapa indikator. Indikator dari manajemen karir organisasional sebagai berikut:

a. Pendidikan yang berkaitan dengan karir

Organisasi menyediakan pendidikan atau pelatihan formal yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan, baik melalui pelatihan internal, seminar, workshop, atau studi lanjutan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan individu dalam menapaki jenjang karir yang lebih tinggi.

b. Petunjuk keahlian

Organisasi memberikan arahan atau bimbingan terkait keahlian yang perlu dikembangkan oleh karyawan. Ini bisa berupa standar kompetensi, kurikulum pelatihan, atau kerangka kerja kemampuan yang dibutuhkan untuk posisi tertentu.

c. Konseling karir

Organisasi menyediakan layanan konseling karir yang membantu karyawan mengevaluasi minat, bakat, dan tujuan karir mereka, serta memberikan saran tentang langkah-langkah yang dapat diambil untuk mencapainya. Ini dapat dilakukan oleh HR, atasan langsung, atau konselor profesional.

d. Peluang on the job training

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar secara langsung di tempat kerja melalui tugas-tugas baru, rotasi pekerjaan,

mentoring, atau proyek khusus. Ini sangat efektif karena memungkinkan pembelajaran kontekstual dan pengalaman langsung.

e. Pilihan (opsi) karir

Organisasi menyediakan jalur karir yang beragam dan fleksibel, sehingga karyawan dapat memilih arah perkembangan karir sesuai dengan minat dan kompetensinya, misalnya jalur karir teknis, manajerial, atau fungsional.

2.2 Kerangka Konseptual

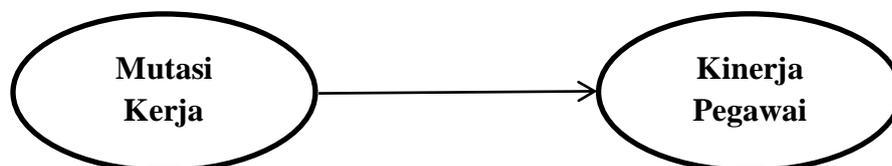
2.2.1 Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pentingnya penerapan mutasi dapat membantu pegawai dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya serta untuk meningkatnya kinerja pegawai, dimana pada saat diadakan mutasi perlu diperhatikan beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan dari pegawai dan lamanya bekerja, karena ketika mutasi dilakukan maka kinerja pegawai pun akan naik. Begitupula dengan faktor lamanya bekerja semakin lama pegawai tidak diadakan mutasi maka pegawai pun akan merasa jenuh.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, et al., 2016).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryani & Hendryadi, 2015) dimana penelitian ini menunjukkan hasil bahwa mutasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai.

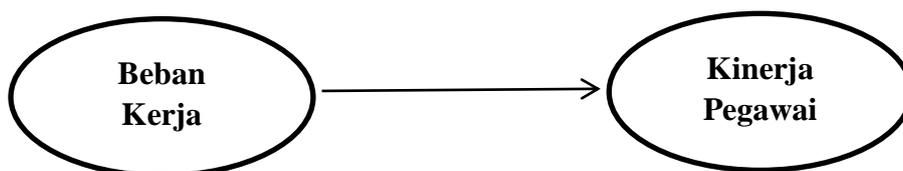


2.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja ASN adalah kepemimpinan, komunikasi, dan beban kerja. Kinerja pegawai yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya belum optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya (Bambang Suhanta, Jufrizen, Fajar Pasaribu, 2022).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rolos et al., 2018) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" didapat hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

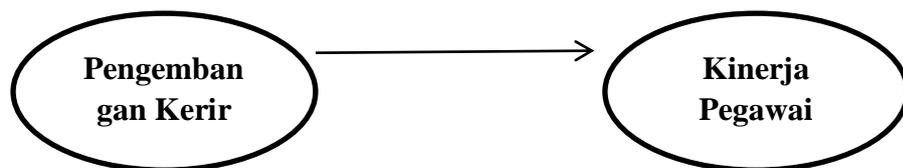


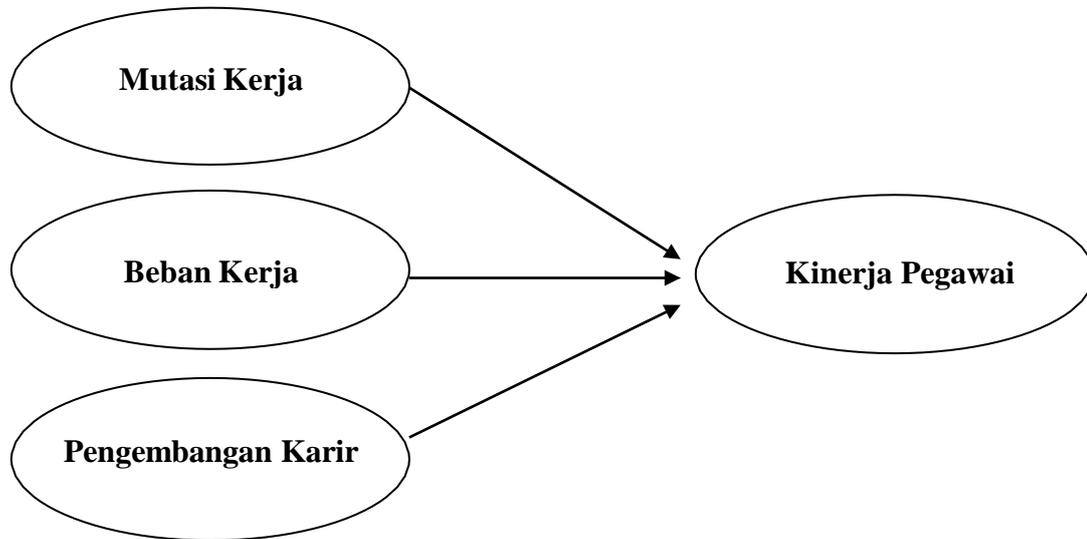
2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan teori keadilan (*Equity Theory*) oleh (John Stacey Adams, 1963) Teori ini menyatakan bahwa karyawan termotivasi bila mereka merasa diperlakukan adil dibandingkan orang lain. Jika pengembangan karir diberikan secara adil dan transparan, maka karyawan akan merasa dihargai dan lebih berkomitmen serta bekerja optimal. Sebaliknya, jika tidak ada keadilan dalam akses pengembangan karir, akan muncul demotivasi.

Menurut (Jufrizen, 2015) Pengembangan karir adalah suatu kemampuan untuk mengembangkan karir dengan dilandasi pendidikan, mutasi karyawan, promosi dan pengalaman kerja. Pengembangan karir yang dilakukan akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Enggowa et al., 2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.





Gambar 2. 2
Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran. Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Mutasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan

3. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan
4. Mutasi Kerja Beban Kerja dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan merupakan suatu cara pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner agar mendapatkan tanggapan dari responden yang menjadi sampel penelitian. Penelitian ini termasuk didalam penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2020) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).

Menurut (Henryadi & Zannati, 2019) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Sedangkan pengertian metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2020) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Variabel dependen yakni Kinerja Pegawai sebagai (Y) dan variabel independen, yaitu Mutasi Kerja sebagai (X1), Beban Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3).

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah gambaran sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai target dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan instansi. Tingkat kinerja ini menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Kualitas dan kuantitas kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreatifitas 6. Kerja sama 7. Kepemimpinan 8. Kepribadian 9. Prakarsa 10. Kecepatan 11. Tanggung jawab (Yusuf & Pamulang, 2023)	Likert
Mutasi Kerja (X1)	Mutasi kerja merupakan perpindahan pegawai dari satu jabatan atau unit kerja ke posisi lain dengan tingkat dan tanggung jawab relatif sama. Tujuannya untuk penyegaran, menghindari kejenuhan, menambah pengalaman, serta menempatkan pegawai sesuai kompetensinya. Pelaksanaan mutasi yang tepat dapat memacu semangat kerja dan meningkatkan efektivitas pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Pengalaman kerja (Khaeruman et al., 2021)	Likert
Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan banyaknya tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat bersifat fisik maupun mental, dan tingkatnya harus seimbang dengan kapasitas pegawai. Beban yang tepat dapat mendorong produktivitas, sedangkan beban yang berlebihan atau terlalu ringan justru menghambat kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengukuran subjektif 2. Pengukuran kinerja 3. Pengukuran fisiologi (Sulistiarini & Widyagama, 2020)	Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Pengembangan Karir (X3)	Pengembangan karir adalah upaya terencana organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan peluang pegawai agar dapat mencapai jenjang jabatan yang lebih tinggi. Bentuknya bisa melalui pendidikan, pelatihan, bimbingan, maupun pengalaman kerja. Pengembangan karir yang terarah membuat pegawai lebih termotivasi, loyal, dan produktif.	1. Pendidikan yang berkaitan dengan karir 2. Petunjuk keahlian 3. Konseling karir 4. Peluang on the job training 5. Pilihan (opsi) karir (Ahmadi & Qudsiyah, 2017)	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu yang direncanakan dimulai dari penyusunan usulan penelitian sampai terlaksananya laporan penelitian ini pada bulan April 2025 sampai Agustus 2025. Pelaksanaan penelitian ditabulasikan dengan tabel berikut :

Tabel 3. 2
Waktu Penelitian

NO.	Kegiatan Penelitian	Waktu penelitian																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Riset awal																				
3	Pembuatan tugas akhir																				
4	Bimbingan tugas akhir																				

NO.	Kegiatan Penelitian	Waktu penelitian																				
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
5	Seminar tugas akhir																					
6	Riset																					
7	Penyusunan tugas akhir																					
8	Bimbingan tugas akhir																					
9	Sidang meja hijau																					

3.4 Teknik Penarikan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang berjumlah 60 orang, dengan demikian populasi dan penelitian ini adalah 60 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayadi, 2015).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Sugiyono, 2023) Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 60 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al, 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed < α 0,05).
- b. Terima H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > α 0,05).

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,800	0,000
	Y.2	0,757	0,000
	Y.3	0,750	0,000
	Y.4	0,704	0,000
	Y.5	0,770	0,000
	Y.6	0,831	0,000
	Y.7	0,816	0,000
	Y.8	0,768	0,000
	Y.9	0,692	0,000
	Y.10	0,751	0,000
	Y.11	0,774	0,000
	Y.12	0,810	0,000
	Y.13	0,747	0,000
	Y.14	0,804	0,000
	Y.15	0,775	0,000
	Y.16	0,722	0,000
	Y.17	0,761	0,000
	Y.18	0,749	0,000
	Y.19	0,752	0,000
	Y.20	0,636	0,000
	Y.21	0,645	0,000
	Y.22	0,763	0,000

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai koefisien (r hitung) positif dan nilai probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Mutasi Kerja (X1)	X1.1	0,828	0,000
	X1.2	0,827	0,000
	X1.3	0,817	0,000
	X1.4	0,852	0,000
	X1.5	0,899	0,000
	X1.6	0,891	0,000

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan variabel Mutasi Kerja (X1) memiliki nilai koefisien (r hitung) positif dan nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel Mutasi Kerja (X1) dinyatakan valid.

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,765	0,000
	X2.2	0,872	0,000
	X2.3	0,872	0,000
	X2.4	0,833	0,000
	X2.5	0,781	0,000
	X2.6	0,832	0,000

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai koefisien (r hitung) positif dan nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel Beban Kerja (X2) dinyatakan valid.

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,854	0,000
	X3.2	0,903	0,000
	X3.3	0,853	0,000
	X3.4	0,847	0,000
	X3.5	0,912	0,000
	X3.6	0,881	0,000
	X3.7	0,858	0,000
	X3.8	0,922	0,000
	X3.9	0,865	0,000
	X3.10	0,875	0,000

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai koefisien (r hitung) positif dan nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel Pengembangan Karir (X3) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al, 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Variabel	Cronbach Alpha
Kinerja Pegawai (Y)	0,963
Mutasi Kerja (X1)	0,924
Beban Kerja (X2)	0,907
Pengembangan Karir (X3)	0,966

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y), Mutasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$, maka dapat disimpulkan variabel Kinerja Pegawai (Y), Mutasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) dinyatakan reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik Analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber dari data lain telah terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, lalu menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2018).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimate*). Untuk mencapai kondisi ini, beberapa asumsi dasar harus dipenuhi, yang disebut asumsi klasik, sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk memastikan apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal ataupun distribusi tidak normal. Dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan

data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. (Sunyoto, 2016).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas sangat penting dilakukan karena digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel prediktor yang satu dengan yang lainnya. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Sunyoto, 2020)

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila:

X1= Mutasi Kerja

X2= Beban Kerja

X3= Pengembangan Karir

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Adapun dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Mutasi Kerja (X1) Beban Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumbar Daya manusia (BKPSDM) Kota Medan. Adapun rumus regresi linier berganda menurut (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

$Y =$ *Kinerja Pegawai*

$A =$ Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3 =$ Besarnya Koefisien regresi dari masing-masing variable

$X_1 =$ Mutasi Kerja

$X_2 =$ Beban Kerja

$X_3 =$ Pengembangan Karir

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independent, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui.

1. Uji Parsial (Uji t)

Dalam menganalisis data, untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

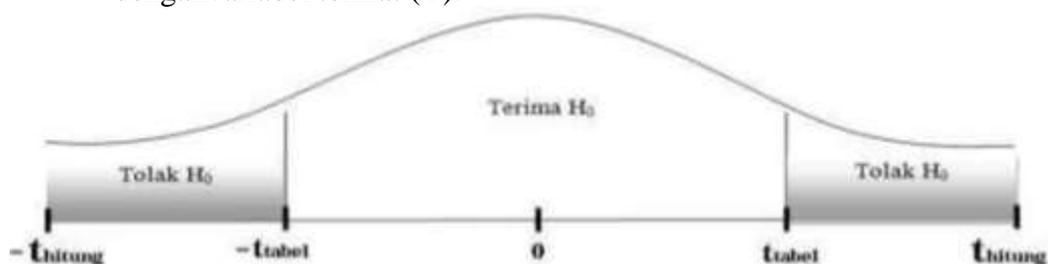
T = nilai t hitung

R = koefisien korelasi

N = jumlah sampel

Berikut bentuk pengujiannya adalah :

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3. 3
Kriteria Penguji Uji T

2. Uji Simultan (uji f)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi secara bersama-sama dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2023)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

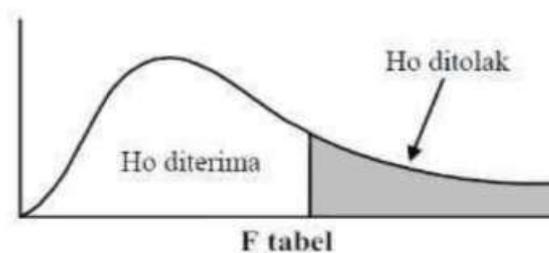
k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel

Berikut bentuk pengujiannya adalah :

a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y

b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y



Gambar 3 4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4. Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Rumus uji koefien determinan sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2023)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variable terikat

100% = Persentase Kontribusi

Dalam mengelola dan menganalisis data penelitian, maka peneliti menggunakan bantuan program computer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Detugas akhir Data

4.1.1 Detugas akhir Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variable mutasi kerja (X1), 6 pernyataan untuk variable beban kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel pengembangan karir (X3) dan 22 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan, dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Demografi Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil tabulasi karakteristik berdasarkan jenis 60 responden yang menghasilkan detugas akhir statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Detugas akhir Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	25	42%
2	Perempuan	35	58%
Total		60	100%

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden laki-laki yaitu 25 orang atau 42%, perempuan sebanyak 35 orang atau 58%. Dari data diatas mayoritas responden perempuan yaitu berjumlah 35 orang.

2. Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Detugas akhir Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	> 30 tahun	10 orang	16,67%
2	30 – 39 tahun	18 orang	30,00%
3	40 – 49 tahun	29 orang	48,33%
4	< 50 tahun	3 orang	5,00%
Total		60 orang	100%

Berdasarkan table 4.2, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia >30 tahun yaitu 10 orang atau 16,67%, usia antara 30-39 tahun yaitu 18 orang atau 30,00%, usia antara 40-49 tahun yaitu 29 orang atau 48,33%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 5,00%. Dari data diatas mayoritas responden usia 40-49 tahun yaitu berjumlah 29 orang.

3. Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 60 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	8	13,3%
2	Diploma (D3)	10	16,7%
3	Sarjana (S1)	32	53,3%
4	Pascasarjana (S2)	10	16,7%
Total		60	100%

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan SMA/SMK yaitu 8 orang atau 13,3%, tamatan Diploma (D3) yaitu 10 orang atau 16,7%, tamatan Sarjana (S1) yaitu 32 orang atau 53,3%, tamatan Pascasarjana (S2) yaitu 10 orang atau 16,7%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan Sarjana (S1) yaitu berjumlah 32 orang. Dimana dengan pendidikan aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Tingkat persentase masa kerja responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	12	20%
2	5 – 10 Tahun	18	30%
3	11 – 15 Tahun	15	25%
4	> 15 Tahun	15	25%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 11-15 tahun (25%) dan 5-10 tahun (30%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan mayoritas telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga pegawai dengan mayoritas masa kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan detugas akhir atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Kinerja Pegawai (Y)					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak	

									Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	41.67%	25	41.67%	10	16.67%	0	0.00%	0	0.00%	60	100%
2	24	40.00%	27	45.00%	9	15.00%	0	0.00%	0	0.00%	60	100%
3	25	41.67%	21	35.00%	13	21.67%	1	1.67%	0	0.00%	60	100%
4	26	43.33%	22	36.67%	9	15.00%	3	5.00%	0	0.00%	60	100%
5	27	45.00%	23	38.33%	9	15.00%	1	1.67%	0	0.00%	60	100%
6	25	41.67%	22	36.67%	13	21.67%	0	0.00%	0	0.00%	60	100%
7	29	48.33%	21	35.00%	10	16.67%	0	0.00%	0	0.00%	60	100%
8	24	40.00%	23	38.33%	11	18.33%	2	3.33%	0	0.00%	60	100%
9	28	46.67%	22	36.67%	9	15.00%	1	1.67%	0	0.00%	60	100%
10	21	35.00%	30	50.00%	9	15.00%	0	0.00%	0	0.00%	60	100%
11	21	35.00%	26	43.33%	11	18.33%	2	3.33%	0	0.00%	60	100%
12	26	43.33%	27	45.00%	6	10.00%	1	1.67%	0	0.00%	60	100%
13	23	38.33%	26	43.33%	10	16.67%	0	0.00%	1	1.67%	60	100%
14	23	38.33%	21	35.00%	14	23.33%	1	1.67%	1	1.67%	60	100%
15	29	48.33%	15	25.00%	16	26.67%	0	0.00%	0	0.00%	60	100%
16	28	46.67%	21	35.00%	11	18.33%	0	0.00%	0	0.00%	60	100%
17	28	46.67%	21	35.00%	11	18.33%	0	0.00%	0	0.00%	60	100%
18	24	40.00%	20	33.33%	14	23.33%	2	3.33%	0	0.00%	60	100%
19	25	41.67%	20	33.33%	15	25.00%	0	0.00%	0	0.00%	60	100%
20	22	36.67%	21	35.00%	13	21.67%	4	6.67%	0	0.00%	60	100%
21	29	48.33%	21	35.00%	10	16.67%	0	0.00%	0	0.00%	60	100%
22	27	45.00%	24	40.00%	8	13.33%	1	1.67%	0	0.00%	60	100%

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mampu mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentasi 41.67%.
2. Jawaban responden tentang mampu menunjukkan loyalitas tinggi terhadap tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 45,00%.
3. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang memuaskan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase 41,67%.
4. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 43,33 %.
5. Jawaban responden tentang selalu jujur dalam menyampaikan hasil pekerjaan yang telah dilakukan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 45,00%.
6. Jawaban responden tentang selalu tidak menyembunyikan informasi penting terkait pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase 41.67%.
7. Jawaban responden tentang selalu datang tepat waktu setiap hari kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 48.33%.

8. Jawaban responden tentang selalu mengikuti aturan dan prosedur kerja yang berlaku, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 40.00%.
9. Jawaban responden tentang selalu memberikan ide baru untuk meningkatkan kinerja kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 46.67%.
10. Jawaban responden tentang mampu menemukan solusi alternatif saat menghadapi masalah pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 50.00%.
11. Jawaban responden tentang mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa menimbulkan konflik, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 43.33%.
12. Jawaban responden tentang selalu bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam tugasnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 45.00%.
13. Jawaban responden tentang mampu dalam memimpin tim kerja dengan baik saat diberi tanggung jawab, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 43.33%.
14. Jawaban responden tentang mampu mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan kelompok, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase 38.33%.

15. Jawaban responden tentang mampu menjaga sikap sopan santun dalam berinteraksi di tempat kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 48.33%
16. Jawaban responden tentang mampu menyesuaikan diri dengan berbagai karakter rekan kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 46.67%.
17. Jawaban responden tentang selalu berinisiatif mengambil tindakan sebelum diminta oleh atasan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 46.67%.
18. Jawaban responden tentang selalu aktif mencari peluang untuk meningkatkan kinerja pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 40.00%.
19. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase 41.67%.
20. Jawaban responden tentang mampu bekerja cepat meskipun dalam tekanan waktu, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 36.67%.
21. Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 48.33%.
22. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh meskipun tanpa pengawasan langsung, mayoritas

responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 45.00%.

4.1.3.2 Mutasi Kerja

Berikut ini merupakan detugas akhir atau penyajian data dari penelitian variabel mutasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Mutasi Kerja (X1)

No.	Mutasi Kerja (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	61.67%	14	23.33%	7	11.67%	2	3.33%	0	0.00%	60	100%
2	31	51.67%	17	28.33%	9	15.00%	3	5.00%	0	0.00%	60	100%
3	35	58.33%	14	23.33%	10	16.67%	1	1.67%	0	0.00%	60	100%
4	37	61.67%	14	23.33%	7	11.67%	2	3.33%	0	0.00%	60	100%
5	30	50.00%	22	36.67%	5	8.33%	3	5.00%	0	0.00%	60	100%
6	32	53.33%	19	31.67%	8	13.33%	1	1.67%	0	0.00%	60	100%

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang kerja dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan pegawai, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 61.67%.

2. Jawaban responden tentang latar belakang pendidikan sesuai dengan posisi atau jabatan yang di tempati saat ini, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase 51.67%.
3. Jawaban responden tentang mutasi kerja disesuaikan dengan pengetahuan dan keterampilan yang di miliki, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 58.33%.
4. Jawaban responden tentang selalu merasa pengetahuan kerja dapat mendukung dalam posisi baru setelah mutasi, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 61.67%.
5. Jawaban responden tentang pengalaman kerja menjadi pertimbangan utama dalam proses mutasi, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 50.00%.
6. Jawaban responden tentang posisi baru yang di tempati sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 53.33%.

4.1.3.3 Beban kerja

Berikut ini merupakan detugas akhir atau penyajian data dari penelitian variabel beban kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)

No.	Beban Kerja (X2)					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	35.00%	22	36.67%	14	23.33%	3	5.00%	0	0.00%	60	100%
2	24	40.00%	18	30.00%	14	23.33%	4	6.67%	0	0.00%	60	100%
3	22	36.67%	16	26.67%	14	23.33%	8	13.33%	0	0.00%	60	100%
4	20	33.33%	20	33.33%	16	26.67%	4	6.67%	0	0.00%	60	100%
5	21	35.00%	23	38.33%	14	23.33%	2	3.33%	0	0.00%	60	100%
6	20	33.33%	21	35.00%	17	28.33%	2	3.33%	0	0.00%	60	100%

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu merasa pekerjaan yang di tangani terlalu banyak dalam waktu yang singkat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 36.67%.
2. Jawaban responden tentang selalu merasa kelelahan secara mental setelah menyelesaikan tugas-tugas kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 40.00%.
3. Jawaban responden tentang terdapat beban kerja yang tinggi mempengaruhi ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 36.67%.
4. Jawaban responden tentang semakin berat beban kerja, semakin sulit mencapai target yang ditentukan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 33.33%.

5. Jawaban responden tentang selalu sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja dalam waktu yang lama, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase 38.33%.
6. Jawaban responden tentang selalu mengalami gejala stres fisik (seperti sakit kepala atau nyeri otot) akibat beban kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase 35.00%.

4.1.3.4 Pengembangan Karir

Berikut ini merupakan detugas akhir atau penyajian data dari penelitian variabel pengembangan karir yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir

No.	Pengembangan Karir (X3)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	53.33%	19	31.67%	8	13.33%	1	1.67%	0	0.00%	60	100%
2	29	48.33%	18	30.00%	13	21.67%	0	0.00%	0	0.00%	60	100%
3	28	46.67%	15	25.00%	14	23.33%	3	5.00%	0	0.00%	60	100%
4	27	45.00%	19	31.67%	14	23.33%	0	0.00%	0	0.00%	60	100%
5	31	51.67%	15	25.00%	14	23.33%	0	0.00%	0	0.00%	60	100%
6	32	53.33%	14	23.33%	13	21.67%	1	1.67%	0	0.00%	60	100%
7	31	51.67%	13	21.67%	15	25.00%	1	1.67%	0	0.00%	60	100%
8	25	41.67%	15	25.00%	19	31.67%	1	1.67%	0	0.00%	60	100%
9	29	48.33%	16	26.67%	12	20.00%	3	5.00%	0	0.00%	60	100%

10	29	48.33%	18	30.00%	12	20.00%	1	1.67%	0	0.00%	60	100%
----	----	--------	----	--------	----	--------	---	-------	---	-------	----	------

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan yang mendukung kemajuan karir saya, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 53.33%.
2. Jawaban responden tentang mampu mengikuti pendidikan yang relevan dengan pekerjaan dan pengembangan karir, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 48.33%.
3. Jawaban responden tentang atasan selalu memberikan arahan atau bimbingan untuk mengembangkan keahlian di tempat kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 46.67%.
4. Jawaban responden tentang sering mendapatkan masukan atau evaluasi untuk meningkatkan keterampilan kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 45.00%.
5. Jawaban responden tentang selalu memiliki akses untuk berkonsultasi mengenai perencanaan dan pengembangan karir, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase 51.67%.
6. Jawaban responden tentang selalu merasa terbantu dengan adanya konseling atau diskusi mengenai arah karir di tempat kerja, mayoritas

responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 53.33%.

7. Jawaban responden tentang selalu diberi kesempatan untuk belajar keterampilan baru secara langsung saat bekerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase 51.67%.
8. Jawaban responden tentang selalu merasa bahwa pelatihan di tempat kerja membantu dalam meningkatkan kemampuan kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase 41.67%.
9. Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan berbagai pilihan karir yang sesuai dengan potensi dan minat, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 48.33%.
10. Jawaban responden tentang selalu memiliki peluang untuk naik jabatan atau pindah ke posisi lain yang sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 48.33%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

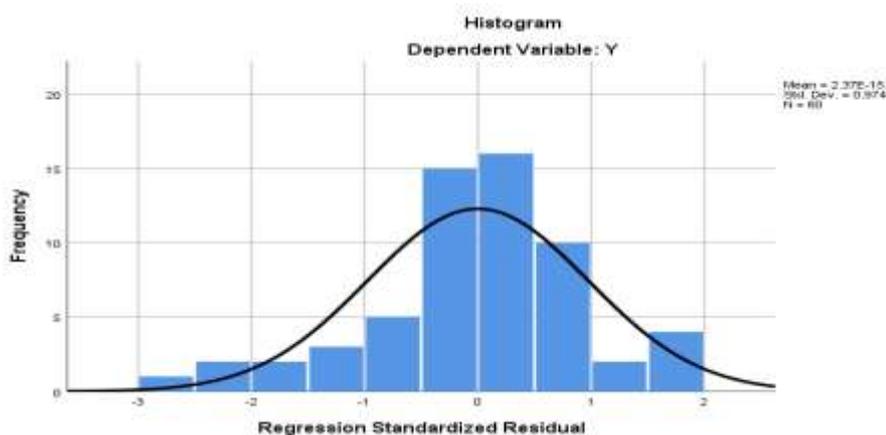
4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

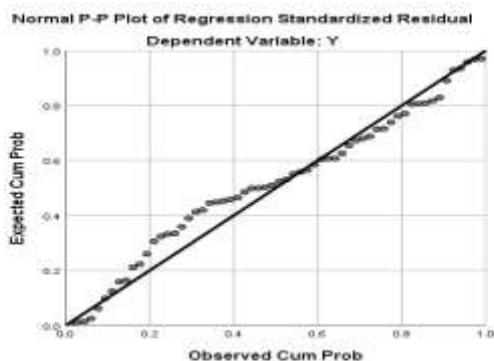
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.97718266
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.065
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) normalitas kolmogorov smirnov sebesar $0,066 < 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal (Sihabudin et al., 2021: 92).



Gambar 4.1
Histogram Hasil uji Normalitas

Berdasarkan tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependent dan regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat kemiringan (Sihabudin et al., 2021: 86).



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan Normal P-P Plot Regression Standardized terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau analisis regresi layak di gunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dari garis diagonal (Sihabudin et al., 2021: 87).

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolonieritas

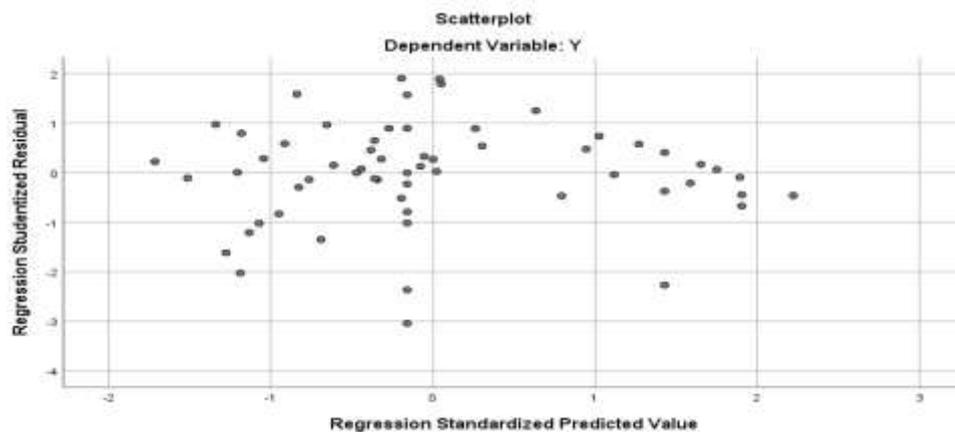
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.656	1.524
	X2	.884	1.131
	X3	.688	1.454

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF $< 10,00$, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolonieritas atau lolos uji multikolonieritas (Sihabudin et al., 2021: 141).

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tampilan Grafik Scatterplott dapat dilihat bahwa titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokodestisitas (Sihabudin et al., 2021: 138).

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu mutasi kerja, beban kerja, pengembangan karir dan satu variabel dependen yaitu kinerja

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.360	10.000		8.136	.000
	X1	.905	.348	.292	2.602	.012
	X2	-1.531	.276	-.537	-5.541	.000
	X3	.569	.192	.325	2.961	.004

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 81,360 + 0,905 X1 - 1,531 X2 + 0,569 X3$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 81,360, hal tersebut menandakan bahwa tanpa adanya variabel Mutasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3), maka variabel Kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 81,360.
2. Nilai koefisien beta variabel Mutasi Kerja (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,905, jika nilai variabel lain konstan dan variabel Mutasi Kerja (X1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,905.
3. Nilai koefisien beta variabel Beban Kerja (X2) bernilai negatif yaitu sebesar -1,531, jika nilai variabel lain konstan dan variabel Beban Kerja (X2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 1,531.
4. Nilai koefisien beta variabel Pengembangan Karir (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,569, jika nilai variabel lain konstan dan variabel Pengembangan Karir (X3) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,569.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji T (Uji Signifikan Secara Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan

untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Menurut Sihabudin et al. (2021: 60-61), rumus menghitung t tabel adalah $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah total variabel.

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.360	10.000		8.136	.000
	X1	.905	.348	.292	2.602	.012
	X2	-1.531	.276	-.537	-5.541	.000
	X3	.569	.192	.325	2.961	.004

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel Mutasi Kerja (X1) sebesar 2,602 > nilai t tabel yaitu 2,003 atau nilai Sig. sebesar 0,012 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya Mutasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan.
2. Nilai t hitung variabel Beban Kerja (X2) sebesar -5,541 < nilai -t tabel yaitu -2,003 atau nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan.

3. Nilai t hitung variabel Pengembangan Karir (X_3) sebesar $2,961 >$ nilai t tabel yaitu $2,003$ atau nilai Sig. sebesar $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sihabudin et al. (2021: 69), rumus mencari F tabel dengan derajat bebas pembilang adalah $k-1$, dan derajat bebas penyebut adalah $n-k$. Dimana k adalah total semua variabel dan n adalah jumlah sampel.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5491.935	3	1830.645	21.561	.000 ^b
	Residual	4754.799	56	84.907		
	Total	10246.733	59			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 21,561 > F tabel 2,769 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.511	9.215
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,511 atau 51,1%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan

bahwa variabel Mutasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,1%, sedangkan sisanya yaitu 48,9% (100 – nilai adjusted R Square) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,602 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,003 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan budaya organisasi sebesar $0.012 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh (positif/signifikan, sesuaikan hasil uji t) terhadap kinerja pegawai

BKPSDM Kota Medan. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2023) yang menjelaskan bahwa mutasi merupakan penempatan pegawai sesuai prinsip *the right man in the right place*. Apabila mutasi dilakukan dengan tepat, maka pegawai akan merasa sesuai dengan kompetensi dan pekerjaannya sehingga kinerjanya meningkat.

Penelitian terdahulu oleh (Rahmawati & Retno Adiwati, 2021) juga menemukan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pendapat bahwa mutasi dapat menjadi salah satu strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja.

Namun, penelitian ini berbeda dengan temuan (Purba, 2020) yang menyatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini bisa disebabkan oleh karakteristik organisasi yang berbeda. Pada BKPSDM Kota Medan, mutasi lebih banyak dilakukan untuk tujuan penyegaran, rotasi rutin, dan optimalisasi kompetensi, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.

Hal ini terbukti dari data mutasi di mana mutasi dilakukan dengan alasan penyegaran, kebutuhan organisasi, hingga optimalisasi kompetensi. Artinya, kebijakan mutasi di BKPSDM tidak sekedar memindahkan pegawai, melainkan sebagai sarana pengembangan kemampuan pegawai. Oleh karena itu, mutasi yang terencana dapat menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -5,541 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar -2,003 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh (positif/negatif, sesuaikan hasil uji t) terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Koesomowidjojo, 2018) bahwa beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja, tetapi jika beban kerja berlebihan justru akan menurunkan produktivitas.

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) yang menegaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, temuan ini memperlihatkan bahwa pegawai dengan beban kerja proporsional mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Di BKPSDM Kota Medan, distribusi beban kerja masih menjadi tantangan karena ada pegawai yang kelebihan tugas sementara yang lain relatif ringan. Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan stres kerja dan memengaruhi efektivitas organisasi.

Namun, menurut (Hendra et al, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Perbedaan ini dimungkinkan karena pada BKPSDM sebagian besar pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugasnya, sehingga meskipun beban kerja tinggi, mereka tetap mampu beradaptasi dan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang terukur, sesuai kapasitas, dan didukung fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja berpotensi menurunkan motivasi kerja dan kualitas pelayanan publik.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,961 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,003 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan stress kerja sebesar $0.004 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan.

Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh (positif/signifikan, sesuaikan hasil uji t) terhadap kinerja pegawai

BKPSDM Kota Medan. Temuan ini mendukung teori keadilan (*Equity Theory*) dari (John Stacey Adams, 1963) yang menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi jika merasa diperlakukan adil, termasuk dalam akses pengembangan karir.

Menurut (Faustyna & Jumani, 2015) serta (Handoko & Rambe, 2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, pegawai yang mendapat kesempatan pelatihan, pendidikan, maupun pengalaman kerja baru, akan lebih produktif dan loyal terhadap organisasi.

Namun, menurut (Muhammad et al, 2023) yang menyebutkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini bisa dijelaskan dengan fakta bahwa di BKPSDM Medan, meskipun program pengembangan karir belum sepenuhnya optimal, pegawai tetap diberikan akses pelatihan dan rotasi jabatan sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang.

Dengan adanya pengembangan karir, pegawai lebih terdorong untuk meningkatkan kinerjanya karena melihat adanya prospek jenjang jabatan di masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir bukan hanya kebutuhan individu pegawai, melainkan juga menjadi strategi organisasi dalam menciptakan SDM yang berkualitas.

4. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Pengembangan karir, Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh mutasi kerja, beban kerja, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 21,561 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2,769 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($21,561 > 2,769$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja, beban kerja, pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa mutasi kerja, beban kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan. Menurut (Suryani & Hendryadi, 2015) yang menyatakan bahwa mutasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil ini juga sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya penempatan pegawai yang tepat, distribusi kerja yang adil, dan peluang pengembangan karir sebagai faktor utama peningkatan kinerja (Mangkunegara, 2023).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen SDM di BKPSDM Kota Medan yang mencakup mutasi kerja, pengaturan

beban kerja, serta pengembangan karir memiliki peran penting dalam menciptakan pegawai yang lebih disiplin, produktif, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

5. 1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Medan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Mutasi kerja yang dilakukan di BKPSDM Kota Medan terbukti dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai karena ditempatkan sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi yang terencana dan sesuai prinsip *the right man in the right place* mampu meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan produktivitas pegawai, namun beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi beban kerja yang baik di BKPSDM Kota Medan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.
3. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pendidikan, serta rotasi jabatan mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi pegawai. Dengan adanya prospek jenjang karir, pegawai merasa dihargai sehingga lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya.

4. Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa pengelolaan SDM melalui mutasi yang tepat, distribusi beban kerja yang seimbang, dan program pengembangan karir yang terarah, secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM Kota Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi BKPSDM Kota Medan
 - a. Mutasi kerja sebaiknya didasarkan pada kompetensi, pengalaman, dan prestasi pegawai agar lebih adil dan produktif.
 - b. Beban kerja perlu dievaluasi rutin melalui analisis beban kerja supaya distribusinya seimbang dan tidak menimbulkan stres kerja.
 - c. Pengembangan karir harus lebih terarah, misalnya dengan memperbanyak pelatihan, membuat jalur karir yang jelas, serta membuka akses informasi promosi jabatan secara transparan.
2. Bagi Pegawai
 - a. Lebih aktif mengikuti pelatihan dan beradaptasi dengan perubahan agar kinerja tetap optimal.
 - b. Meningkatkan kerja sama tim dan inisiatif agar beban kerja dapat dikelola lebih efektif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Disarankan menambah variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau kompensasi.
 - b. Perluasan objek penelitian ke instansi lain atau dengan metode campuran agar hasil lebih komprehensif..

5.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Keterbatasan pada objek penelitian

Penelitian hanya dilakukan pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Kondisi ini membuat hasil penelitian hanya merepresentasikan situasi di instansi tersebut, sehingga belum bisa digeneralisasikan pada instansi pemerintah lain atau sektor swasta dengan jumlah pegawai dan karakteristik organisasi yang berbeda.

2. Keterbatasan pada variabel yang diteliti

Penelitian hanya meneliti tiga variabel independen, yaitu mutasi kerja, beban kerja, dan pengembangan karir. Padahal, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Tidak ditelitinya faktor-faktor tersebut menyebabkan penelitian ini masih memiliki ruang untuk pengembangan lebih lanjut.

3. Keterbatasan metode pengumpulan data

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Metode ini memiliki kelemahan karena sangat bergantung pada persepsi responden. Ada kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya, misalnya karena ingin terlihat baik (social desirability bias) atau karena kurang memahami pernyataan dalam kuesioner.

4. Keterbatasan pada desain penelitian

Penelitian ini bersifat cross-sectional, yaitu hanya mengambil data pada satu periode tertentu. Hal ini membuat penelitian hanya dapat menggambarkan kondisi saat itu, tetapi belum mampu melihat bagaimana pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dalam jangka panjang atau dalam situasi yang berbeda.

5. Keterbatasan pada konteks organisasi

BKPSDM sebagai instansi pemerintah daerah memiliki aturan birokrasi, struktur organisasi, dan kebijakan yang khusus. Faktor eksternal seperti regulasi pemerintah pusat, kebijakan kepegawaian, maupun keterbatasan anggaran daerah juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, tetapi tidak dijadikan fokus utama dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, & Qudsiyah, U. (2017). Manajemen Karir Teori Dan Aplikasi. *CV. Media Grafika*, 55(1980), 1–11.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Alaina, S., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Beban Kerja Karyawan Pada CV. Petroasia Jaya Utama. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 124–130. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1821>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bambang Suhanta, Jufrizen, Fajar Pasaribu, 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Juni 2022. E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. PT Rajagrafindo Persada.
- Emron, E. (2018). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Enggowa, N. M., Rompas, W. Y., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Administrasi Publik*, IX(2), 29–39.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Mitra Wacana Media*. <https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>

- Faustyna, & Jumani. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Hamalia. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–48.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harianja, M. T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Henryadi, I. T., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Imam, I., & Siswandi, S. (2017). *Aplikasi Manajemen Perusahaan : Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Mitra Wacana Media.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Koesomowidjojo, S. (2018). *Analisis Beban Kerja*. Yrama Widya.
- Lestari. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budi Utama.

- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Penerjemah : Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih (ed.); cetakan ke). PT Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2024). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Moekijat. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pioner Jaya.
- Muhammad, H. Y., Susanta Nugraha, H., & Purbawati, D. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(2), 649–660.
- Purba, J. H. (2020). Pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 83–90.
- Rahmawati, A., & Retno Adiwati, M. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Surabaya. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 18(2), 131–142. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v18i2.2396>
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Runtuwene, P., Tewel, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado Effect of Job Placement, Mutation and Workload on Employee Performance on Pt.Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279.
- Sedarmayanti, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. CV. Pena Persada.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono, S. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiarini, E. B., & Widyagama, U. (2020). *Kognitif Ergonomi dan Beban Kerja --- Buku Referensi (Issue July)*.
- Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 72–79.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo.
- Yusuf, Y., & Pamulang, U. (2023). *Anteseden Kinerja Pegawai Penerbit cv . Eureka Media Aksara (Issue October)*.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Jihan Virda Innayah (2105160441) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul "**Pengaruh *Self Efficacy*, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar**".

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju	:dengan Skor 5
S	: Setuju	:dengan Skor 4
KS	: Kurang Setuju	:dengan Skor 3
TS	: Tidak Setuju	:dengan Skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	:dengan Skor 1

B. Identitas Responden

No. Responden :.....(Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 Tahun >10 tahun

X1 Mutasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Pendidikan						
1	Mutasi kerja dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan pegawai.					
2	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan posisi atau jabatan yang saya tempati saat ini.					
Pengetahuan Kerja						
1	Mutasi kerja disesuaikan dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki.					
2	Saya merasa pengetahuan kerja saya mendukung saya dalam posisi baru setelah mutasi.					
Pengalaman Kerja						
1	Pengalaman kerja menjadi pertimbangan utama dalam proses mutasi.					
2	Posisi baru yang saya tempati sesuai dengan pengalaman kerja saya sebelumnya.					

X2 Beban Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Pengukuran Subjektif						
1	Saya merasa pekerjaan yang saya tangani terlalu banyak dalam waktu yang singkat.					
2	Saya merasa kelelahan secara mental setelah menyelesaikan tugas-tugas kerja saya.					
Pengukuran Kinerja						
1	Beban kerja yang tinggi mempengaruhi ketelitian saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Semakin berat beban kerja, semakin sulit saya mencapai target yang ditentukan.					

Pengukuran Fisiologi						
1	Saya sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja dalam waktu yang lama.					
2	Saya mengalami gejala stres fisik (seperti sakit kepala atau nyeri otot) akibat beban kerja.					

X3 Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Pendidikan yang Berkaitan dengan Karir						
1	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan yang mendukung kemajuan karir saya.					
2	Program pendidikan yang saya ikuti relevan dengan pekerjaan dan pengembangan karir saya.					
Petunjuk Keahlian						
1	Atasan saya memberikan arahan atau bimbingan untuk mengembangkan keahlian saya di tempat kerja.					
2	Saya sering mendapatkan masukan atau evaluasi untuk meningkatkan keterampilan kerja saya.					
Konseling Karir						
1	Saya memiliki akses untuk berkonsultasi mengenai perencanaan dan pengembangan karir.					
2	Saya merasa terbantu dengan adanya konseling atau diskusi mengenai arah karir saya di tempat kerja.					
Peluang On The Job Training						
1	Saya diberi kesempatan untuk belajar keterampilan baru secara langsung saat bekerja.					
2	Saya merasa bahwa pelatihan di tempat kerja membantu saya dalam meningkatkan kemampuan kerja.					

Pilihan (Opsi) Karir						
1	Perusahaan menyediakan berbagai pilihan karir yang sesuai dengan potensi dan minat saya.					
2	Saya memiliki peluang untuk naik jabatan atau pindah ke posisi lain yang sesuai dengan kemampuan saya.					

Y Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kesetiaan						
1	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi.					
2	Saya menunjukkan loyalitas tinggi terhadap tempat saya bekerja.					
Kualitas dan kuantitas kerja						
1	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang memuaskan.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.					
Kejujuran						
1	Saya jujur dalam menyampaikan hasil pekerjaan yang telah saya lakukan.					
2	Saya tidak menyembunyikan informasi penting terkait pekerjaan.					
Kedisiplinan						
1	Saya datang tepat waktu setiap hari kerja.					
2	Saya selalu mengikuti aturan dan prosedur kerja yang berlaku.					
Kreativitas						
1	Saya sering memberikan ide baru untuk meningkatkan kinerja kerja.					
2	Saya mampu menemukan solusi alternatif saat menghadapi masalah pekerjaan.					
Kerja Sama						
1	Saya bekerja sama dengan rekan kerja tanpa menimbulkan konflik.					

2	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam tugasnya.					
Kepemimpinan						
1	Saya dapat memimpin tim kerja dengan baik saat diberi tanggung jawab.					
2	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan kelompok.					
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kepribadian						
1	Saya menjaga sikap sopan santun dalam berinteraksi di tempat kerja.					
2	Saya mampu menyesuaikan diri dengan berbagai karakter rekan kerja.					
Prakarsa						
1	Saya berinisiatif mengambil tindakan sebelum diminta oleh atasan.					
2	Saya aktif mencari peluang untuk meningkatkan kinerja pekerjaan saya.					
Kecepatan						
1	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas.					
2	Saya mampu bekerja cepat meskipun dalam tekanan waktu.					
Tanggung Jawab						
1	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada saya.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh meskipun tanpa pengawasan langsung.					

1. Mutasi Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
5	4	5	5	4	4	27
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	3	3	3	20
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	4	28
2	3	4	4	2	3	18
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	4	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	5	5	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	27
5	2	3	5	5	5	25
4	4	4	3	4	5	24
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
5	3	2	2	2	3	17
5	5	5	5	5	5	30
2	2	3	3	3	3	16
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	2	2	2	15
5	5	5	5	4	5	29
4	4	3	4	4	4	23
4	4	3	4	3	3	21
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	5	3	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30

4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	4	4	26
4	4	3	5	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	4	26
3	4	5	3	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	5	4	5	25
4	2	5	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	3	5	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	3	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30

2. Beban Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
3	3	3	4	4	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	2	2	2	3	3	15
3	3	2	4	4	4	20
2	2	2	3	4	4	17
5	5	5	4	4	5	28
4	3	5	5	3	4	24
5	5	4	4	3	3	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	2	3	3	4	20
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	4	25
4	3	3	4	2	3	19
5	5	4	5	5	3	27
3	4	4	3	3	3	20
5	5	5	5	5	5	30
5	4	2	2	4	4	21
2	4	3	2	3	3	17
5	5	3	3	3	5	24
3	2	2	3	3	2	15
4	4	3	3	4	4	22
2	2	3	3	2	3	15
3	3	3	3	4	3	19
4	5	5	5	5	5	29
3	4	4	4	3	4	22
3	4	4	4	3	3	21
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	4	3	3	19
5	5	5	5	5	5	30

4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	4	3	20
4	5	4	4	5	5	27
4	3	2	3	4	3	19
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	4	27
4	5	4	4	5	4	26
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	3	4	4	25
4	3	4	3	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	5	28
5	3	2	2	5	3	20
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	4	4	5	25
4	3	3	3	3	2	18
5	5	5	5	4	4	28
3	4	5	4	5	5	26
3	4	3	4	3	4	21

4. Kinerja Pegawai

Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 0	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 0	Y 1	Y 2	Y 2	Y 2	Y
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	103	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	2	5	4	74		
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	107	
4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	89		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	96		
3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	70		
3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	4	1	3	3	4	2	3	2	4	3	64		
3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	63	
4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	82		
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	86		
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	77		
5	4	3	2	3	5	4	3	5	3	3	5	5	3	4	3	4	3	3	5	4	5	84		
4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	82		
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	103		

3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	7 3
5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1 0 0
3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	9 1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8 8
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1 0 5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	9 8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1 1 0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	8 1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1 1 0
5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	8 4
5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	9 8
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8 6
4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	8 8
5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	9 9
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	9 5
4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	2	5	5	9 5	
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	8 8
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1 0 6
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	8 9
5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	9 5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	7
4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	9
4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4	8
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	9
4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	8
3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	5	3	3	4	7
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	9
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	0
5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	8
4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	9
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	7
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	0
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.309
2	0.816	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785
8	0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501
9	0.703	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297
10	0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144
11	0.697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930
13	0.694	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852
14	0.692	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787
15	0.691	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733
16	0.690	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686
17	0.689	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646
18	0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610
19	0.688	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579
20	0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552
21	0.686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527
22	0.686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505
23	0.685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485
24	0.685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467
25	0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450
26	0.684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435
27	0.684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421
28	0.683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408
29	0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396
30	0.683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385
31	0.682	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	3.375
32	0.682	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	3.365
33	0.682	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	3.356
34	0.682	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	3.348
35	0.682	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	3.340
36	0.681	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	3.333
37	0.681	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	3.326
38	0.681	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	3.319
39	0.681	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	3.313
40	0.681	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307
41	0.681	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	3.301

42	0.680	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	3.296
43	0.680	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	3.291
44	0.680	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	3.286
45	0.680	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	3.281
46	0.680	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	3.277
47	0.680	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	3.273
48	0.680	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	3.269
49	0.680	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	3.265
50	0.679	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	3.261
51	0.679	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	3.258
52	0.679	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	3.255
53	0.679	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	3.251
54	0.679	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	3.248
55	0.679	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	3.245
56	0.679	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	3.242
57	0.679	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	3.239
58	0.679	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	3.237
59	0.679	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	3.234
60	0.679	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232
61	0.679	1.296	1.670	2.000	2.389	2.659	3.229
62	0.678	1.295	1.670	1.999	2.388	2.657	3.227
63	0.678	1.295	1.669	1.998	2.387	2.656	3.225
64	0.678	1.295	1.669	1.998	2.386	2.655	3.223
65	0.678	1.295	1.669	1.997	2.385	2.654	3.220
66	0.678	1.295	1.668	1.997	2.384	2.652	3.218
67	0.678	1.294	1.668	1.996	2.383	2.651	3.216
68	0.678	1.294	1.668	1.995	2.382	2.650	3.214
69	0.678	1.294	1.667	1.995	2.382	2.649	3.213
70	0.678	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648	3.211
71	0.678	1.294	1.667	1.994	2.380	2.647	3.209
72	0.678	1.293	1.666	1.993	2.379	2.646	3.207
73	0.678	1.293	1.666	1.993	2.379	2.645	3.206
74	0.678	1.293	1.666	1.993	2.378	2.644	3.204
75	0.678	1.293	1.665	1.992	2.377	2.643	3.202
76	0.678	1.293	1.665	1.992	2.376	2.642	3.201
77	0.678	1.293	1.665	1.991	2.376	2.641	3.199
78	0.678	1.292	1.665	1.991	2.375	2.640	3.198
79	0.678	1.292	1.664	1.990	2.374	2.640	3.197
80	0.678	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195
81	0.678	1.292	1.664	1.990	2.373	2.638	3.194
82	0.677	1.292	1.664	1.989	2.373	2.637	3.193
83	0.677	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	3.191
84	0.677	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	3.190

85	0.677	1.292	1.663	1.988	2.371	2.635	3.189
86	0.677	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634	3.188
87	0.677	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634	3.187
88	0.677	1.291	1.662	1.987	2.369	2.633	3.185
89	0.677	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632	3.184
90	0.677	1.291	1.662	1.987	2.368	2.632	3.183
91	0.677	1.291	1.662	1.986	2.368	2.631	3.182
92	0.677	1.291	1.662	1.986	2.368	2.630	3.181
93	0.677	1.291	1.661	1.986	2.367	2.630	3.180
94	0.677	1.291	1.661	1.986	2.367	2.629	3.179
95	0.677	1.291	1.661	1.985	2.366	2.629	3.178
96	0.677	1.290	1.661	1.985	2.366	2.628	3.177
97	0.677	1.290	1.661	1.985	2.365	2.627	3.176
98	0.677	1.290	1.661	1.984	2.365	2.627	3.175
99	0.677	1.290	1.660	1.984	2.365	2.626	3.175
100	0.677	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174

Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0	0	10	25	25	4,25
	Y.2	0	0	9	27	24	4,25
	Y.3	0	1	13	21	25	4,17
	Y.4	0	3	9	22	26	4,18
	Y.5	0	1	9	23	27	4,27
	Y.6	0	0	13	22	25	4,20
	Y.7	0	0	10	21	29	4,32
	Y.8	0	2	11	23	24	4,15
	Y.9	0	1	9	22	28	4,28
	Y.10	0	0	9	30	21	4,20
	Y.11	0	2	11	26	21	4,10
	Y.12	0	1	6	27	26	4,30
	Y.13	1	0	10	26	23	4,17
	Y.14	1	1	14	21	23	4,07
	Y.15	0	0	16	15	29	4,22
	Y.16	0	0	11	21	28	4,28
	Y.17	0	0	11	21	28	4,28
	Y.18	0	2	14	20	24	4,10
	Y.19	0	0	15	20	25	4,17
	Y.20	0	4	13	21	22	4,02
	Y.21	0	0	10	21	29	4,32
	Y.22	0	1	8	24	27	4,28
RATA-RATA							4,21

Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
Mutasi Kerja (X1)	X1.1	0	2	7	14	37	4,43
	X1.2	0	3	9	17	31	4,27
	X1.3	0	1	10	14	35	4,38
	X1.4	0	2	7	14	37	4,43
	X1.5	0	3	5	22	30	4,32
	X1.6	0	1	8	19	32	4,37
RATA-RATA							4,37

Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
Beban Kerja (X2)	X2.1	0	3	14	22	21	4,02
	X2.2	0	4	14	18	24	4,03
	X2.3	0	8	14	16	22	3,87
	X2.4	0	4	16	20	20	3,93
	X2.5	0	2	14	23	21	4,05
	X2.6	0	2	17	21	20	3,98
RATA-RATA							3,98

Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0	1	8	19	32	4,37
	X3.2	0	0	13	18	29	4,27
	X3.3	0	3	14	15	28	4,13
	X3.4	0	0	14	19	27	4,22
	X3.5	0	0	14	15	31	4,28
	X3.6	0	1	13	14	32	4,28
	X3.7	0	1	15	13	31	4,23
	X3.8	0	1	19	15	25	4,07
	X3.9	0	3	12	16	29	4,18
	X3.10	0	1	12	18	29	4,25
RATA-RATA							4,23

Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,800	0,000
	Y.2	0,757	0,000
	Y.3	0,750	0,000
	Y.4	0,704	0,000
	Y.5	0,770	0,000
	Y.6	0,831	0,000
	Y.7	0,816	0,000
	Y.8	0,768	0,000
	Y.9	0,692	0,000
	Y.10	0,751	0,000
	Y.11	0,774	0,000
	Y.12	0,810	0,000
	Y.13	0,747	0,000
	Y.14	0,804	0,000
	Y.15	0,775	0,000
	Y.16	0,722	0,000
	Y.17	0,761	0,000
	Y.18	0,749	0,000
	Y.19	0,752	0,000
	Y.20	0,636	0,000
	Y.21	0,645	0,000
	Y.22	0,763	0,000

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Mutasi Kerja (X1)	X1.1	0,828	0,000
	X1.2	0,827	0,000
	X1.3	0,817	0,000
	X1.4	0,852	0,000

	X1.5	0,899	0,000
	X1.6	0,891	0,000

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,765	0,000
	X2.2	0,872	0,000
	X2.3	0,872	0,000
	X2.4	0,833	0,000
	X2.5	0,781	0,000
	X2.6	0,832	0,000

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,854	0,000
	X3.2	0,903	0,000
	X3.3	0,853	0,000
	X3.4	0,847	0,000
	X3.5	0,912	0,000
	X3.6	0,881	0,000
	X3.7	0,858	0,000
	X3.8	0,922	0,000
	X3.9	0,865	0,000
	X3.10	0,875	0,000

2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kinerja Pegawai (Y)	0,963
Mutasi Kerja (X1)	0,924
Beban Kerja (X2)	0,907
Pengembangan Karir (X3)	0,966

Hasil Uji Asumsi Klasik

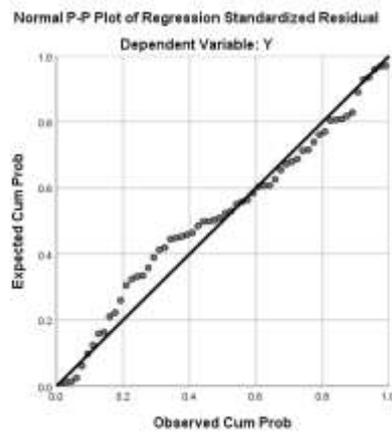
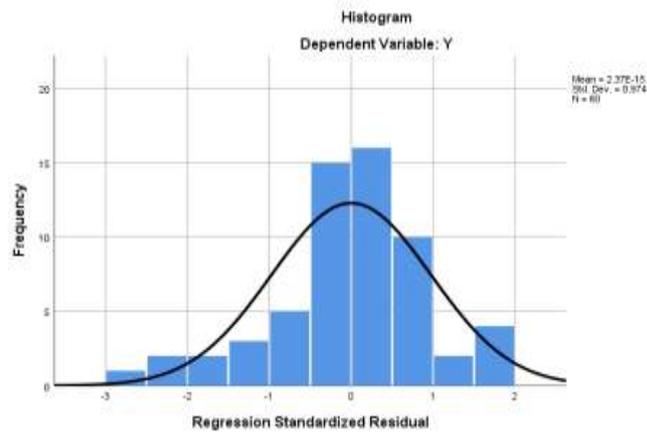
1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.97718266
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.065
	Negative	-.110

Test Statistic	.110
Asymp. Sig. (2-tailed)	.066 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



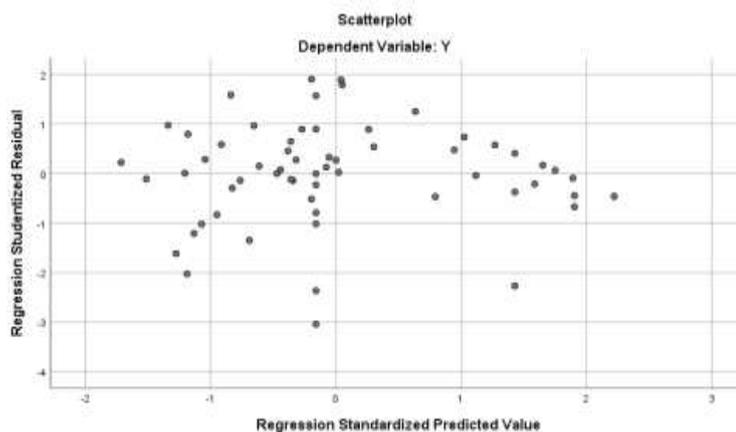
2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.656	1.524
	X2	.884	1.131
	X3	.688	1.454

a. Dependent Variable: Y

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.360	10.000		8.136	.000
	X1	.905	.348	.292	2.602	.012
	X2	-1.531	.276	-.537	-5.541	.000
	X3	.569	.192	.325	2.961	.004

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 81,360 + 0,905 X1 - 1,531 X2 + 0,569 X3$$

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.360	10.000		8.136	.000
	X1	.905	.348	.292	2.602	.012
	X2	-1.531	.276	-.537	-5.541	.000
	X3	.569	.192	.325	2.961	.004

a. Dependent Variable: Y

4. Nilai t hitung variabel Mutasi Kerja (X1) sebesar 2,602 > nilai t tabel yaitu 2,003 atau nilai Sig. sebesar 0,012 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya Mutasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5491.935	3	1830.645	21.561	.000 ^b
	Residual	4754.799	56	84.907		
	Total	10246.733	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.511	9.215

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0	0	10	25	25	4.25
	Y.2	0	0	9	27	24	4.25
	Y.3	0	1	13	21	25	4.17
	Y.4	0	3	9	22	26	4.18
	Y.5	0	1	9	23	27	4.27
	Y.6	0	0	13	22	25	4.20
	Y.7	0	0	10	21	29	4.32
	Y.8	0	2	11	23	24	4.15
	Y.9	0	1	9	22	28	4.28
	Y.10	0	0	9	30	21	4.20
	Y.11	0	2	11	26	21	4.10
	Y.12	0	1	6	27	26	4.30
	Y.13	1	0	10	26	23	4.17
	Y.14	1	1	14	21	23	4.07
	Y.15	0	0	16	15	29	4.22
	Y.16	0	0	11	21	28	4.28
	Y.17	0	0	11	21	28	4.28
	Y.18	0	2	14	20	24	4.10
	Y.19	0	0	15	20	25	4.17
	Y.20	0	4	13	21	22	4.02
	Y.21	0	0	10	21	29	4.32
	Y.22	0	1	8	24	27	4.28
RATA-RATA							4.21

Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
Mutasi Kerja (X1)	X1.1	0	2	7	14	37	4.43
	X1.2	0	3	9	17	31	4.27

	X1.3	0	1	10	14	35	4.38
	X1.4	0	2	7	14	37	4.43
	X1.5	0	3	5	22	30	4.32
	X1.6	0	1	8	19	32	4.37
RATA-RATA							4.37

Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
Beban Kerja (X2)	X2.1	0	3	14	22	21	4.02
	X2.2	0	4	14	18	24	4.03
	X2.3	0	8	14	16	22	3.87
	X2.4	0	4	16	20	20	3.93
	X2.5	0	2	14	23	21	4.05
	X2.6	0	2	17	21	20	3.98
RATA-RATA							3.98

Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0	1	8	19	32	4.37
	X3.2	0	0	13	18	29	4.27
	X3.3	0	3	14	15	28	4.13
	X3.4	0	0	14	19	27	4.22
	X3.5	0	0	14	15	31	4.28
	X3.6	0	1	13	14	32	4.28
	X3.7	0	1	15	13	31	4.23
	X3.8	0	1	19	15	25	4.07
	X3.9	0	3	12	16	29	4.18
	X3.10	0	1	12	18	29	4.25
RATA-RATA							4.23



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapitan Makhtar Basri No. 1, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20218

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4704/DL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/2/2023

Medan, 3/2/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Yudha Pratama
NPM : 2105160442
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Ketidakjelasan dalam ekspektasi kerja dan kurangnya bimbingan dari atasan dapat membuat karyawan merasa bingung dan tidak termotivasi

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Dan Tujuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Yudha Pratama)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten M. H. Sani No. 1, Medan, Telp. 061-6624967, Kode Pos 20238

Persetujuan Judul Penelitian

Nomor Agenda: 4704/JDL/SKR/MAN/FE.B/UMSU/3/2/2025

Nama Mahasiswa : Muhammad Yudha Pratama
NPM : 2105160442
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 30/3/2025
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Muslih, SE, M.Si

Judul Disetujui²⁾

Pengaruh Mutasi kerja, Beban kerja dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jamnan Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, 15.5.2025
Dosen Pembimbing



Keterangan:

1) Ditanda-tangani Ketua Program Studi

2) Ditanda-tangani Dosen Pembimbing

3) Untuk masalah lain, lihat ke Dosen pembimbing, agar bisa dan dipahami sebelum ke 2 ini pada saat online "Ujian Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Berkemajuan

Meningkatkan Kualitas Kelembagaan dan Kinerja
Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 171/2022/SAR-PT/BA-PP/PT/2022

Posel Administrasi Jalan Muhtar Sani No. 3 Medan 20230 Telp. (061) 8623400 - 86234057 Fax. (061) 8625474 - 8621003

<http://feb.umssu.ac.id> feb.umssu.ac.id [umssumedan](https://www.facebook.com/umssumedan) [umssumedan](https://www.instagram.com/umssumedan) [umssumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umssumedan](https://www.linkedin.com/company/umssumedan)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 2005 / TGS / H.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : **Muhammad Yudha Pratama**
N P M : **2105160442**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Mutasi kerja Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan**

Dosen Pembimbing : **Muslih SE., M.Si**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 26 Juni 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **29 Dzulhijjah 1446 H**
26 Juni 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
IDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal.





PEMERINTAH KOTA MEDAN
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2, Medan Petisah, Medan, Sumatera Utara 20112,
 Laman bkpsdm.pemkomedan.go.id, Pos-el bkpsdm@pemkomedan.go.id

Medan, 03 Juli 2025

Nomor : 000.9/2525
 Sifat : Biasa
 Hal : Pemberitahuan

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di
 Tempat

Berdasarkan Surat Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor 000.9/1579 tanggal 26 Juni 2025, perihal Surat Keterangan Riset, dengan ini diberitahukan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Muhammad Yudha Pratama
 NIM : 2105160442
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Mutasi Kerja Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan

Telah selesai melaksanakan Riset terhitung mulai tanggal 26 Juni s.d. 03 Juli 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Demikian surat pemberitahuan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
 Kepala Badan
 KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
 DAYA MANUSIA
 Sekretaris,

Adrian Saleh, S.E.
 Pembina Tk. I (R/b)
 NIP 198108092005021002



- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh
 UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat 1 "Signman" Elektronik dengan menggunakan alat dan prosedur yang telah dikenal yang sah.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 18 Juli 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen mererangkan bahwa :

N a m a : Muhammad Yudha Pratama
N .P.M. : 2105160442
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 24 Februari 2004
Alamat Rumah : Jln. Pimpinan No. 99 A
Judul Proposal : Pengaruh Mutasi Kerja Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	<i>mintal ke Perusahaan bagian yang dimutasi dan bagiannye?</i>
Bab II	<i>- kinerja pegawai minimal 5 Jember - Penjelasan mengenai indikator pengembangan karir - KIPKES</i>
Bab III	<i>defenisi hasil sintesa sendiri. bukan pendapat ahli.</i>
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Jumat, 18 Juli 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Muslih S.E., M.Si.

Pembanding

Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.M.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tal. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat, 18 Juli 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Yudha Pratama
N.P.M. : 2105160442
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 24 Februari 2004
Alamat Rumah : Jln. Pimpinan No. 99 A
Judul Proposal : Pengaruh Mutasi Kerja Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Muslih S.E., M.Si.*

Medan, Jumat, 18 Juli 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Muslih S.E., M.Si.

Pembanding

Assoc. Prof. H. Dewi Andriany, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU

Tanggung Jawab dan Berprestasi

Mengembangkan ilmu, meningkatkan derajat, dan kesejahteraan masyarakat

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN TUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Tingkat Universitas Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 11458/SK-BAN-PT/2019/PT/0004

Pusat Administrasi Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20230 Telp. (061) 6623400 - 66234067 Fax. (061) 6623474 - 6621003

<http://feb.umsu.ac.id> ** feb@umsu.ac.id [EumsuMEDAN](#) [umsuMEDAN](#) [umsuMEDAN](#) [umsuMEDAN](#)

Nomor : 2616/IL3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 02 Rabi'ul Awwal 1447 H
26 Agustus 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Badan Kepegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Yudha Pratama**
N P M : **2105160442**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

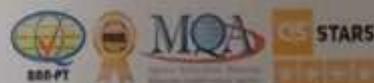
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





PEMERINTAH KOTA MEDAN
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2, Medan Petisah, Medan, Sumatera Utara 20112,
 Laman bkpsdm.pemkomedan.go.id, Pos-el bkpsdm@pemkomedan.go.id

Medan, 27 Agustus 2025

Nomor : 000.9/16414
 Sifat : Biasa
 Hal : Pemberitahuan

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di
 Tempat

Berdasarkan Surat Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor 000.9/1579 tanggal 26 Juni 2025, perihal Surat Keterangan Selesai Riset, dengan ini diberitahukan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN
1	Muhammad Yudha Pratama	2105160442	Manajemen
2	Muhammad Yudhi Aldian	2105160444	Manajemen

telah selesai melaksanakan riset mulai tanggal 14 Agustus s/d 15 Agustus 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Demikian surat pemberitahuan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Ditandatangani secara elektronik oleh:
 Kepala Badan
 KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
 DAYA MANUSIA
 Sekretaris,

Adrian Saleh, S.E.
 Pembina Tk. I (PMD)
 NIP 198108092005021002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : MUHAMMAD YUDHA PRATAMA
NPM : 2105160442
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 24 Februari 2004
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Pimpinan Gg. Suka Rahmad No. 8 Medan
Anak Ke : 4 dari 5 bersaudara
Telepon/ WA : 0878-2911-1840

Nama Orang Tua

Ayah : Ali Nafiah
Ibu : Nurhayani
Alamat : Jl. Pimpinan Gg. Suka Rahmad No. 8 Medan

Pendidikan Formal

SD : SD Negeri 060874 Medan
SMP : SMP Negeri 27 Medan
SMA : SMA Negeri 8 Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2025



MUHAMMAD YUDHA PRATAMA