

# Pengaruh Mutasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang

Armi Maulani\*, Sapri, Lukman, Erfina

Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara mutasi kepemimpinan dan kinerja pegawai, serta sejauh mana mutasi tersebut memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang. Jumlah populasi dalam studi ini terdiri dari 65 orang pegawai, mencakup Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai non-ASN. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu mutasi pimpinan sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan data dikumpulkan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan software IBM SPSS Statistics versi 26.0. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa mutasi pimpinan berada dalam kategori kurang baik sebesar 53,4%, dan hal yang sama juga terjadi pada kinerja pegawai yang dikategorikan kurang baik sebesar 55,8%. Temuan lainnya mengungkap bahwa mutasi kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F sebesar 20,923 dan signifikansi 0,000 ( $F < 0,05$ ). Mutasi pimpinan memberikan kontribusi sebesar 24,9% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

**Kata Kunci:** Mutasi Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

DOI:

<https://doi.org/10.47134/villages.v6i2.310>

\*Correspondence: Armi Maulani

Email: [armimamaulani6@gmail.com](mailto:armimamaulani6@gmail.com)

Received: 24-06-2025

Accepted: 24-07-2025

Published: 24-08-2025



**Copyright:** © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to examine the relationship between leadership mutations and employee performance, and the extent to which these mutations affect employee performance at the Sidenreng Rappang District Land Office. The population in this study consisted of 65 employees, including both State Civil Apparatus (ASN) and non-ASN employees. This study used two variables, namely leadership mutations as variable X and employee performance as variable Y. The sampling technique used was the saturated sampling method, where the entire population was used as the research sample. The approach used was quantitative, with data collected through observation, questionnaire distribution, and literature study. Data analysis was carried out using validity and reliability tests with the help of IBM SPSS Statistics software version 26.0. The results obtained showed that leadership mutations were in the poor category at 53.4%, and the same thing also happened to employee performance which was categorized as poor at 55.8%. Other findings revealed that leadership mutations had a significant influence on employee performance, with an F value of 20.923 and a significance of 0.000 ( $F < 0.05$ ). Leadership mutations contributed 24.9% to employee performance, while the remaining 75.1% was influenced by other factors not examined in this study.

**Keywords:** Leadership Mutation, Employee Performance.

## Pendahuluan

Salah satu strategi manajemen yang umum diterapkan dalam suatu organisasi adalah mutasi pegawai. Tujuan dari langkah ini adalah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja SDM secara lebih efektif dan efisien. Perundang-undangan internal yang diberlakukan oleh instansi. Peraturan Menteri PAN-RB Republik Indonesia Ketentuan tertulis dalam Peraturan Nomor 6 Tahun 2022 mengacu pada ketentuan hukum Menteri Agraria dan Tata Ruang sekaligus Kepala BPN, memuat peraturan mengenai sistem manajemen kinerja pegawai juga menjadi acuan penting. ASN, pada Pasal 3 poin (d) dan (e), menyatakan bahwa manajemen kinerja bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Hal ini mencakup (d) keberhasilan instansi dalam mencapai target instansi, dan (e) hasil pekerjaan serta sikap atau tindakan pegawai.

Mutasi didefinisikan sebagai proses perubahan posisi/ jabatan/ lokasi/ tugas kerja yang berlangsung secara horizontal maupun vertical, seperti promosi atau demosi, dalam lingkungan organisasi (Hasibuan, 2008). Edison, Anwar, dan Komariyah (2018) menjelaskan bahwa mutasi atau alih tugas merupakan langkah pemindahan pegawai menempati jabatan baru beserta tingkat jabatan dan kompensasi yang sama. Proses ini dapat terjadi dalam satu divisi, antar divisi, atau antar unit di dalam perusahaan induk, bahkan jika lokasi geografisnya berbeda. Selain itu, menurut Wirawan (2013), mutasi juga mencakup pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lainnya, baik itu di wilayah yang sama maupun berbeda. Pengaruh mutasi terhadap organisasi bergantung pada luasnya rentang kendali, semakin sempit rentangnya, maka dampak mutasi cenderung kecil, dan sebaliknya, semakin besar jangkauan pengawasan dalam organisasi, maka dampak mutasinya akan lebih besar.

Mutasi adalah kegiatan pemindahan karyawan/pegawai, menggantikan tanggung jawab, pengalihan peranan ketenagakerjaan, dan lain lain. Mutasi memiliki banyak arti yang dijelaskan oleh para ahli, menurut Hanggraeni (2012) "mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama", dan menurut Daryanto (2013) dalam (Muaja, Tewal & Lumintang 2022). "mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan/organisasi guna untuk menerapkan prinsip, *"the right man on the right place"* yang dikemukakan pertama kali oleh Frederick W. Taylor bukan hanya tentang mencocokkan seseorang dengan tugas yang mereka kuasai, dan juga tentang memahami kebutuhan organisasi dan mencari individu yang cocok dengan budaya dan tujuan perusahaan.

Tujuan penerapan *the right man on the right place* adalah agar tercapai kinerja yang optimal dan meningkatkan efisiensi organisasi Adapun prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Keterampilan dan kemampuan yang sesuai
2. Peran yang sesuai
3. Korespondensi dengan kebutuhan organisasi
4. Menghindari understaffing atau overstaffing
5. Pengembangan karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Gerung, Dotulong & Raintung 2022). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kemampuannya (Mangkunegara, 2012) dalam (Rahayu & Sutrischastini 2022). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) dalam (Cahyani, Wolor & Marsofiyati, 2023) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Sutrisno (2010) dalam (Deddy, 2022). Menurut Edy Sutrisno (2010) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika". Menurut Mangku negara (2014) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Husain, 2022).

Di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap, mutasi kepemimpinan dalam beberapa tahun terakhir, mutasi ini telah dilakukan lebih dari satu kali, dan fenomena ini tersebut menjadi landasan penting untuk dikaji lebih mendalam, mengingat dampaknya terhadap

kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Yang menjadi fokus penelitian ini adanya permasalahan terkait dengan program PTSL Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap. di tahun 2024, target awal berjumlah 7.767 bidang tanah tidak tercapai yang mengindikasikan adanya hambatan dalam pencapaian kinerja organisasi dan individu digambarkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Target Awal dan Realisasi Akhir Target Sebelum Revisi

Per 2024	Target pemberkasan awal	Pemberkasan	Hasil berkas	ket	Target awal
April	220	-	-	Tidak tercapai	
Mei	220	-	-	Tidak tercapai	
Juni	230	74	-	Tidak tercapai	
Juli	340	240	314	Tidak tercapai	
Agustus	1.330	865	1.179	Tidak tercapai	
September	1.540	328	1.507	Tidak tercapai	7.767
oktober	1.730	1.130	2.637	Tidak tercapai	
november	1.585	1.144	3.781	Tidak tercapai	
desember	572	9	3.790	Tidak tercapai	
Total	7.767	3.790	3790		-3977

Sumber data: olahan data primer Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2017), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi. Dalam konteks mutasi kepemimpinan, perubahan dalam gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja pegawai, yang ada pada gilirannya akan memberikan pengaruh kinerja mereka. Data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan bahwa mutasi yang dilakukan dengan bijak dapat meningkatkan produktivitas pegawai hingga 30% dalam beberapa kasus. Sebagai contoh, di Kabupaten Sidrap, mutasi kepemimpinan yang dilakukan pada tahun 2021 menunjukkan adanya peningkatan kinerja pegawai dalam hal penyelesaian sertifikasi tanah. Sebelum mutasi, rata-rata penyelesaian sertifikasi hanya mencapai 60%, namun setelah adanya perubahan kepemimpinan, angka tersebut meningkat menjadi 80% dalam waktu enam bulan. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang efektif memberikan dorongan bagi pegawai agar meningkatkan kinerja dan lebih cepat. Penelitian oleh Yukl (2013) mengungkapkan bahwa mutasi yang dilakukan tanpa mempertimbangkan kemampuan dan karakteristik individu pegawai dapat menyebabkan penurunan kinerja. Di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap, terdapat kasus di mana pegawai mengalami kebingungan dan ketidakpastian setelah mutasi, yang mengakibatkan penurunan produktivitas.

Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang, sebagai instansi pemerintahan yang berperan strategis dalam pelayanan pertanahan, juga mengalami dinamika mutasi kepemimpinan. Upaya mutasi ini dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Namun dalam pelaksanaan, terdapat berbagai tantangan, seperti adaptasi terhadap gaya kepemimpinan baru, perubahan alur kerja, serta dampak terhadap kinerja individu maupun tim. Sehingga mempengaruhi pencapaian target di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang.

### Metodologi

Penelitian ini melibatkan dua tipe variabel, Adapun variabel yang dimaksud bebas (X) yang merepresentasikan Mutasi Kepemimpinan, dan variabel terikat (Y) yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni pendekatan yang menitikberatkan pada perolehan serta analisis data berbentuk angka. Data kuantitatif yang dikumpulkan diolah dan dijelaskan secara sistematis, kemudian ditafsirkan dalam bentuk uraian naratif guna memperoleh pemahaman yang lebih rinci mengenai peristiwa yang diteliti (Soesansa et al, 2023). Pada penelitian ini teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, menurut Jamaluddin (2015), sampel jenuh merupakan teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Oleh karena itu, seluruh pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 65 orang dilibatkan sebagai partisipan pada penelitian ini. Peneliti mengumpulkan data lewat tiga teknik, yakni dengan observasi, studi literatur, dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya, Informasi yang didapat diolah secara deskriptif dengan menggunakan aplikasi IMB SPSS Statistics versi 16. Teknik analisis mencakup regresi linear sederhana serta uji kualitas data, seperti uji validitas dan reliabilitas, guna memastikan keakuratan serta konsistensi hasil penelitian.

### Hasil dan Pembahasan

Instrument skala pengukuran

**Tabel 2.** Rekapitulasi Indikator Prinsip Mutasi

No.	Tanggapan responden	Rata-rata skor	Rata-rata presentase
1.	Tanggapan responden tentang tingkat penguasaan dan keterampilan seorang pimpinan dalam mengatur pegawai	2,78	55,6%
2.	Tanggapan responden tentang pimpinan mampu menyesuaikan penempatan jabatan berdasarkan kompetensi masing-masing pegawai	2,76	55,2%

No.	Tanggapan responden	Rata-rata skor	Rata-rata presentase
3.	Tanggapan responden tentang koordinasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	2,84	56,8%
4.	Tanggapan responden tentang pimpinan mengatur jumlah pegawai di setiap devisi agar tidak mengalami kekurangan pegawai dalam menjalankan tugas	2,44	48,8%
5.	Tanggapan responden tentang pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai dan staff terkait dalam pelatihan dan penyuluhan demi menunjang kesuksesan program kerja	2,53	50,6%
Jumlah		13,35	267
		267 : 5 = 53,4%	

Sumber data : hasil olahan data Kuesioner, juli 2025

Dari hasil tabel 2 diatas rekapitulasi indikator prinsip mutasi, Adapun presentase indikator keterampilan dan kemampuan yang sesuai adalah 55,6%, Presentase indikator peran yang sesuai adalah 55,2%, presentase indikator korespondensi dengan kebutuhan organisasi adalah 56,8%, prsentase indikator menghindari understaffing adalah 48,8%, presentase indikator pengembangan pegawai 50,6%. Dengan mengakumulasi rata-rata perolehan presentase dari 5 pertanyaan pada prinsip mutasi di atas, maka didapatkan maka didapatkan perolehan presentase yaitu 53,4%. Dari hasil pembahasan diatas diperoleh kesimpulan bahwa Mutasi kepemimpinan pada kantor pertanahan kabupaten sidenreng rapping berada dikategori “Kurang baik”.

**Tabel 3.** Rekapitulasi Indikator Kinerja Pegawai

No.	Tanggapan responden	Rata-rata skor	Rata-rata presentase
1.	Tanggapan responden terhadap sejauh mana pimpinan memastikan jika hasil kerja pegawai sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan di kantor	2,87	57,4%
2.	Tanggapan responden terhadap peran pimpinan dalam mengelola jumlah output atau hasil kerja pegawai dalam priode tertentu di kantor	2,83	56,6%
3.	Tanggapan responden terhadap seberapa efektif pimpinan dalam memastikan pencapaian terget kuantitas hasil kerja pegawai dalam priode tertentu di kantor	2,95	59%
4.	Tanggapan responden terhadap sejauh mana pumpinan mampu mengarahkan pegawai agar	2,84	56,8%

No.	Tanggapan responden	Rata-rata skor	Rata-rata presentase
	menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan dikantor.		
5.	Tanggapan responden terhadap seberapa sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas atau proyek akibat kurangnya arahan dari pimpinan di kantor	2,95	59%
6.	Tanggapan responden tentang Seberapa efektif pimpinan dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai target dengan menggunakan sumber daya manusia secara optimal di Kantor	2,93	58,6%
7.	Tanggapan responden terhadap penyelesaian tugas tanpa membutuhkan pengawasan yang berlebihan dari pimpinan pada penyelesaian pekerjaan di Kantor	2,35	47%
8.	Tanggapan responden terhadap Seberapa baik pimpinan dalam menunjukkan komitmen kerja melalui kehadiran dan disiplin dalam mengarahkan pegawai di Kantor	2,47	49,4%
9.	Tanggapan responden terhadap seberapa besar kontribusi pimpinan dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan tim atau organisasi di Kantor	2,96	59,2%
	Jumlah	25,15	503%
		503 : 9 = 55,8%	

Sumber data: hasil olahan data Kuesioner, juli 2025

Dari tabel 3 diatas rekapitulasi indikator kinerja pegawai, Adapun presentase indikator kualitas adalah 57,4%, Presentase indikator kualitas adalah 56,6%, presentase indikator kuantitas adalah 56,8%, prsentase indikator ketepatan waktu adalah 56,8,8%, presentase indikator ketepatan waktu 59%, presentase indikator efektivitas adalah 58,6%, presentase kemandirian adalah 47%, presentase komitmen kerja adalah 49,4%, presentase komitmen kerja adalah 59,2%. Dengan merangkum nilai rata-rata presentase dari 9 items pertanyaan pada kinerja pegawai di atas, maka mendapatkan rata-rata perolehan presentase yaitu 55,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di kantor pertanahan kabupaten sidenreng rapping berada dikategori "Kurang baik".

**Uji Kualitas Data (Validitas dan Reabilitas)**  
**Uji Validitas**

**Tabel 4.** *Correlations* Variabel X

		X1	X2	X3	X4	X5	VAR00001
X1	Pearson Correlation	1	.601**	.503**	.169	-.185	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.178	.141	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2	Pearson Correlation	.601**	1	.677**	.271*	-.068	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.029	.593	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X3	Pearson Correlation	.503**	.677**	1	.383**	-.138	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.272	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X4	Pearson Correlation	.169	.271*	.383**	1	-.038	.617**
	Sig. (2-tailed)	.178	.029	.002		.763	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X5	Pearson Correlation	-.185	-.068	-.138	-.038	1	.251*
	Sig. (2-tailed)	.141	.593	.272	.763		.044
	N	65	65	65	65	65	65
VAR00001	Pearson Correlation	.646**	.782**	.751**	.617**	.251*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.044	
	N	65	65	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber data: hasil olahan data Kuesioner, juli 2025

Dari pengolahan data uji diperoleh bahwa validitas data yang sudah dilakukan pada tabel diatas, perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel menunjukkan hasil sebagai berikut: untuk X.1, nilai r hitung sebesar 0,646, yang mana lebih besar dari 0,244; untuk X.2, nilai r hitung mencapai 0,782, juga lebih besar dari 0,244; untuk X.3, nilai r hitung sebesar 0,751, yang mana lebih besar dari 0,244; untuk X.4, nilai r hitung sebesar 0,617, lebih besar

dari 0,244; dan untuk X.5, nilai r hitung sebesar 0,251, yang mana juga melebihi 0,244. Penelitian ini melibatkan 65 orang sebagai responden, nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 0,244. Hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa semua butir Nilai r hitung dari pertanyaan lebih tinggi dibandingkan r tabel. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa kesembilan pertanyaan mengenai kinerja karyawan dinyatakan "Valid" karena telah memenuhi kriteria signifikansi dan menunjukkan korelasi yang signifikan terhadap skor total.

**Tabel 5.** *Correlations* Variabel Y

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	VAR00002	
Y1	Pearson Correlation	1	.455**	.587**	.489**	.364**	.684**	-.115	.170	.476**	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.000	.364	.175	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	.455**	1	.487**	.945**	.487**	.397**	.162	.267*	.395**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.196	.032	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	.587**	.487**	1	.516**	.651**	.859**	.163	.063	.810**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.195	.617	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y4	Pearson Correlation	.489**	.945**	.516**	1	.516**	.423**	.137	.236	.418**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.276	.058	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y5	Pearson Correlation	.364**	.487**	.651**	.516**	1	.554**	.163	-.084	.810**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000	.195	.508	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y6	Pearson Correlation	.684**	.397**	.859**	.423**	.554**	1	.056	-.012	.696**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.660	.925	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	VAR00002	
Y7	Pearson Correlation	-.115	.162	.163	.137	.163	.056	1	-.127	.132	.355**
	Sig. (2-tailed)	.364	.196	.195	.276	.195	.660		.314	.295	.004
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y8	Pearson Correlation	.170	.267*	.063	.236	-.084	-.012	-.127	1	-.008	.359**
	Sig. (2-tailed)	.175	.032	.617	.058	.508	.925	.314		.948	.003
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y9	Pearson Correlation	.476**	.395**	.810**	.418**	.810**	.696**	.132	-.008	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.295	.948		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
VAR00002	Pearson Correlation	.651**	.816**	.767**	.819**	.644**	.678**	.355**	.359**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.003	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber data : hasil olahan data Kuesioner, juli 2025

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menggunakan untuk menguji apakah data valid yaitu dengan membandingkan  $R_{hitung}$  dengan  $R_{tabel}$  Y.1 menghasilkan  $0,651 > 0,244$ , Y.2 menghasilkan  $0,816 > 0,244$ , Y.3 menghasilkan  $0,767 > 0,244$ , Y.4 menghasilkan  $0,819 > 0,244$ , Y.5 menghasilkan  $0,644 > 0,244$ , Y.6 menghasilkan  $0,678 > 0,244$ , Y.7 menghasilkan  $0,355 > 0,244$ , Y.8 menghasilkan  $0,359 > 0,244$  dan Y.9 menghasilkan  $0,671 > 0,244$ . Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa kesembilan pertanyaan tentang kinerja pegawai dinyatakan "Valid".

### Uji Reabilitas

**Tabel 6.** Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber Data : Hasil Olahan SPSS 26.0.

Hasil dari pengolahan data yang ditampilkan diatas menunjukkan bahwa keseluruhan data yang telah diperoleh memenuhi syarat untuk dianalisis, karena tidak terdapat data yang tereliminasi atau dikeluarkan dari proses. Sebanyak **65 responden** tercatat sebagai data yang **valid**, dengan tingkat kelengkapan **100%**, sehingga seluruh kuesioner yang dikembalikan dapat diikutsertakan dalam pengolahan statistik. Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang dikembalikan oleh responden memenuhi kriteria validitas, tanpa adanya data yang harus (*exclude*) dari proses analisis.

**Tabel 7.** Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	14

Sumber Data: Hasil Olahan SPSS26.0.

Menurut Arikunto (2010), suatu instrumen ukur dianggap reliabel jika hasil yang diperoleh tetap konsisten dari waktu ke waktu. Lebih lanjut, suatu instrumen dianggap reliabel jika koefisien alfa Cronbach-nya melebihi 60% (lebih besar dari 0,60). Merujuk pada Tabel 4.20 di atas, nilai alfa Cronbach yang tercatat adalah 0,770 untuk 14 item kuesioner. Karena nilai ini lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasilnya reliabel dan dapat diterima.

### Regresi Linear Sederhana

a. Koefisiensi Regresi X terhadap y

**Tabel 8.** Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.025	2.022		7.926	.000
	sumX	.688	.150	.499	4.574	.000

a. Dependent Variable: sumY

Sumber Data: Hasil Olahan SPSS26.0

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel coefficients, diperoleh nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 16,025, koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0,688, nilai t-hitung sebesar 4,574, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kelayakan dan dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana mutasi kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 16,025 + 0,688X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan perubahan apapun yang dialami variabel mutasi kepemimpinan (X) akan diikuti oleh perubahan pada variabel kinerja pegawai (Y). Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan adanya hubungan yang searah. Artinya, ketika mutasi kepemimpinan berlangsung dengan baik dan efektif, dengan demikian, kinerja pegawai cenderung mengalami peningkatan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,688. Sebaliknya, jika mutasi kepemimpinan tidak terlaksana dengan optimal, maka kinerja pegawai pun cenderung menurun, dalam proporsi yang sama.

Adapun nilai konstanta sebesar 16,025 mengindikasikan bahwa apabila variabel mutasi kepemimpinan dianggap tidak berubah (tetap), maka nilai dasar kinerja pegawai berada pada angka 16,025. Ini berarti, tanpa adanya pengaruh dari mutasi kepemimpinan, kinerja pegawai akan tetap berada pada titik tersebut. Dengan demikian, konstanta ini menjadi ukuran dasar dalam menjelaskan pengaruh X terhadap Y dalam model ini. Nilai beta 0,688 terbukti bahwa variabel mutasi kepemimpinan (X) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan nilai beta yang relatif kecil.

**Tabel 9.** ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.741	1	51.741	20.923	.000 <sup>b</sup>
	Residual	155.797	63	2.473		
	Total	207.538	64			

a. Dependent Variable: sumY

b. Predictors: (Constant), sumX

Sumber Data: Hasil Olahan SPSS26.0

Pada hasil analisis ANNOVA yang disajikan pada bagian ini menunjukkan nilai F sebesar 20,923 memiliki tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji F untuk melihat pengaruh yang dapat dilihat apakah hasilnya signifikan melalui tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Jika nilai signifikansi di bawah 0,05, artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak berlaku dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) dianggap benar. Berdasarkan analisis data yang tercantum dalam tabel ANOVA, nilai F hitung sebesar 20,923 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $F < 0,05$ ). Hal menandakan bahwa variabel mutasi kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap yang signifikan pada kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang.

**Tabel 10.** *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 <sup>a</sup>	.249	.237	1.57257

a. Predictors: (Constant), VAR00001

Sumber Data: Hasil Olahan SPSS26.0

Nilai r yang diperoleh adalah 0,499. Sementara itu, nilai r kuadrat ( $r^2$ ) dihitung sebesar 0,249, yang jika dikalikan dengan 100% menghasilkan 24,9%. Ini menandakan bahwa variabel X berperan dalam memberikan pengaruh sebesar 24,9% terhadap variabel Y. Dengan demikian, sisa  $100\% - 24,9\% = 75,1\%$  menunjukkan bahwa ada faktor lain yang juga memengaruhi variabel Y. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) berfungsi untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel X terhadap Y pada menjelaskan variasi pada variabel dependen. Berdasarkan tabel ringkasan model, koefisien determinasi berganda ( $r^2$ ) adalah 0,249, yang berarti secara bersamaan menjelaskan 24,9% variasi, sementara Selebihnya terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Indikator Prinsip Mutasi**

Keterampilan dan kemampuan yang sesuai, berdasarkan indikator teori yang diterapkan dalam penelitian ini, keterampilan merupakan kemampuan teknis/kompetensi yang dimiliki seseorang yang relevan dengan posisi baru sebagai pimpinan di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang, terlihat pada indikator keterampilan dan kemampuan yang sesuai menunjukkan hasil presentase 55% dengan kategori “Kurang baik”. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan teknis atau kompetisi yang dimiliki seorang pimpinan dalam mengarahkan pegawai termasuk kategori kurang baik. Peran yang sesuai, berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, peran yang sesuai yaitu kesesuaian antara minat atau tanggung jawab seseorang sebagai pimpinan baru di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang, terlihat pada indikator peran yang sesuai menunjukkan hasil presentase 55,2% dengan kategori “kurang baik”. Maka dapat disimpulkan bahwa kesesuaian antara minat atau tanggung jawab seorang pimpinan dalam mengarahkan pegawai termasuk kategori kurang baik. Korespondensi dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, korespondensi adalah kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kemampuan seorang pimpinan baru di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang, terlihat pada indikator korespondensi dengan kebutuhan organisasi menunjukkan hasil presentase 56,8% dengan kategori “kurang baik”. Maka dapat disimpulkan bahwa kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kemampuan pimpinan dalam mengarahkan

pegawai termasuk kategori kurang baik. Menghindari understaffing. Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, kemampuan seorang pimpinan dalam menjaga keseimbangan jumlah pegawai disetiap devisi di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang, terlihat pada indikator menghindari understaffing yang menunjukkan hasil presentase 48,8% dengan kategori “kurang baik”. Maka disimpulkan bahwa kemampuan seorang pimpinan dalam menjaga keseimbangan jumlah pegawai disetiap devisi termasuk kategori kurang baik. Pengembangan pegawai. Berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, pengembangan pegawai adalah dukungan organisasi atau pimpinan terhadap pengembangan karir pegawai melalui kompetisi di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang, terlihat pada pengembangan pegawai yang menunjukkan hasil presentase 50,6% dengan kategori “kurang baik”. Maka disimpulkan bahwa dukungan organisasi atau pimpinan terhadap pengembangan karis pegawai termasuk kategori kurang baik.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Kualitas, berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, kualitas adalah tingkat keakuratan, ketelitian seorang pimpinan dalam menyesuaikan mengelola keseuaian hasil kerja pegawai dengan standar yang ditetapkan di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang, terlihat pada indikator kualitas menunjukkan hasil presentase 57,4% dan 56,6% dengan kategori “Kurang baik”. Maka disimpulkan bahwa tingkat keakuratan, ketelitian seorang pimpinan dalam menyesuaikan mengelola keseuaian hasil kerja pegawai termasuk kategori kurang baik. Kuantitas, berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, kuantitas adalah cara seorang pimpinan untuk mengelola jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam priode tertentu di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang, terlihat pada indikator kuantitas yang menunjukkan hasil presentase 59% dengan kategori “Kurang baik”. Maka disimpulkan bahwa cara seorang pimpinan untuk mengelola jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam priode tertentu termasuk kurang baik. Ketepatan waktu, berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, ketepatan waktu adalah kemampuan seorang pimpinan dalam mengarahkan pegawai untuk menuntaskan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditargetkan di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang. Terlihat pada tabel ketepatan waktu yang menunjukkan hasil presentase 56,8% dan 59% dengan kategori “kurang baik”. Maka disimpulkan bahwa kemampuan seorang pimpinan dalam mengarahkan pegawai agar pekerjaan atau proyek dapat diselesaikan tepat waktu termasuk kurang baik. Efektivitas, berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, efektivitas adalah kemampuan seseorang pimpinan dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan

atau taeget dengan menggunakan sumber daya manusia secara optimal di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang. Terlihat pada ektivitas yang menunjukkan hasil presentase 58,6% dengan kategori “kurang baik”. Maka disimpulkan bahwa kemampuan seseorang pimpinan dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan atau taeget dengan menggunakan sumber daya manusia secara optimal termasuk kurang baik. Kemandirian, berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, kemandirian dalah kemampuan bekerja pegawai tanpa memerlukan pengawasan atau bantuan berlebihan dari pimpinan di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang. Terlihat pada indikator kemandirian yang menunjukkan hasil presentase 47% dengan kategori “kurang baik”. Maka disimpulkan bahwa kemampuan bekerja pegawai tanpa memerlukan pengawasan atau bantuan berlebihan dari pimpinan termasuk kurang baik. Komitmen kerja, berdasarkan indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini, komitmen kerja adalah dedikasi dan tanggung jawab seorang pimpinan untuk mengerahkan seorang pegawai terhadap pekerjaan dan tujuan organasi di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang. terlihat pada indikator komitmen kerja yang menunjukkan hasil presentase 49,4% dan 59,2% dengan kategori “kurang baik”. Maka disimpulkan bahwa dedikasi dan tanggung jawab seorang pimpinan untuk mengerahkan seorang pegawai terhadap pekerjaan dan tujuan organasi termasuk kurang baik.

## **Simpulan**

Temuan yang dihasilkan melalui penelitian ini menjadi dasar bagi penulis dalam merumuskan kesimpulan umum bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses mutasi kepemimpinan di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang dinilai “kurang baik” dengan rata-rata persentase capaian sebesar 53,4%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan mutasi belum sepenuhnya mengacu pada prinsip the right man on the right place, terutama dalam aspek kesesuaian keterampilan individu, pemenuhan kebutuhan organisasi, serta pengembangan kompetensi pegawai. Implikasi dari kondisi ini adalah potensi terhambatnya efektivitas kinerja organisasi, berkurangnya optimalisasi sumber daya manusia, dan melemahnya adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang dinamis. Untuk itu, pelaksanaan mutasi perlu diarahkan agar benar-benar menempatkan pegawai sesuai keahlian dan kemampuannya dengan mempertimbangkan indikator: (1) kesesuaian keterampilan dan kemampuan individu, (2) kesesuaian peran dengan latar belakang pengalaman, (3) relevansi dengan kebutuhan organisasi, (4) pencegahan kekurangan personel (understaffing), serta (5) pengembangan berkelanjutan bagi pegawai.

Kinerja pegawai setelah pelaksanaan mutasi kepemimpinan di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidenreng Rappang dinilai “kurang baik” dengan rata-rata persentase capaian sebesar 55,8% berdasarkan rekapitulasi indikator kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja pegawai belum mencapai tingkat optimal pasca mutasi. Implikasi dari kondisi ini adalah potensi penurunan produktivitas organisasi, keterlambatan pencapaian target kerja, serta melemahnya daya saing lembaga di tengah tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan strategi penguatan kinerja melalui: (1) penempatan pegawai yang selaras dengan kompetensi dan pengalaman kerja, (2) penguatan sistem evaluasi dan pembinaan kinerja secara berkala, (3) peningkatan kapasitas melalui pelatihan teknis dan manajerial, (4) penerapan insentif berbasis kinerja, dan (5) pengembangan budaya kerja kolaboratif yang mendukung pencapaian target organisasi.

Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara mutasi kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji statistik memperoleh nilai F hitung sebesar 0,249 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang mengindikasikan adanya hubungan yang bermakna antara kedua variabel. Besarnya kontribusi mutasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 24,9%, sedangkan sisanya, 75,1%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Temuan ini mengimplikasikan bahwa meskipun mutasi kepemimpinan berperan penting terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai, efektivitasnya masih belum maksimal. Hal ini disebabkan implementasi mutasi belum sepenuhnya didasarkan pada evaluasi objektif terkait kompetensi individu dan kebutuhan organisasi. Akibatnya, potensi peningkatan kinerja yang seharusnya dapat diperoleh melalui mutasi tidak sepenuhnya terealisasi. Rekomendasi praktis yang dapat dilakukan meliputi: (1) penerapan mekanisme evaluasi kompetensi dan kinerja yang terukur sebelum mutasi, (2) integrasi talent mapping untuk memastikan kesesuaian posisi dengan kemampuan pegawai, (3) penyusunan pedoman mutasi berbasis indikator kinerja organisasi, serta (4) monitoring pasca-mutasi untuk menilai dampak langsung terhadap produktivitas.

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka peneliti meberikan saran sebagai berikut : Penelitian di masa mendatang dapat diarahkan pada studi perbandingan antarinstansi untuk menemukan pola mutasi kepemimpinan yang terbukti efektif, sekaligus mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan mutasi tersebut. Selain itu, pendekatan analisis jangka panjang (longitudinal) penting dilakukan guna memantau perubahan kinerja pegawai pada periode tertentu setelah mutasi. Model penelitian juga dapat diperluas dengan menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan, tingkat motivasi, dan kepuasan kerja, sehingga menghasilkan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-

faktor yang memengaruhi kinerja pasca mutasi. Temuan dari penelitian lanjutan ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan mutasi yang berbasis data, berfokus pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan, dan selaras dengan kebutuhan strategis lembaga.

### Daftar Pustaka

- Aqsa, A. M., & Olivia, F. (2017). *Pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. *Eko & Bisnis*, 8(4), 18–26. <http://bit.ly/2n06jpo>
- Arkunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Cahyani, F. D., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *MENAWAN: Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(1), 64–74.
- Deddy, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPRRD) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(01), 171–185.
- Dermawan, P., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Anugerah Sinergi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. <http://repository.ub.ac.id/165968/1/Poppy%20Dermawan.pdf>
- Lestari, D. (2023). *Kinerja pegawai*. CV. Widina Media Utama
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis perbandingan kinerja PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 418.
- Hamzah, F., Yantu, I. & Bokingo, A. H. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah*.
- Husain, A. (2022). Pengaruh mutasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*.
- Husain, A. (2022). Pengaruh mutasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Suwawa Timur. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 15, 1–10.
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105–112.

- Megantari, N.K.S., Mitariani, N.W.E., & Imbayani, I.G.A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Klungkung. *Jurnal Emas*, 3(12), 230–240.
- Muaja, A., Tewal, B., & Lumintang, G.G. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, mutasi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank SulutGo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 327.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia. (2019). Nomor 5 Tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi.
- Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia. (2020). Nomor 17 tahun 2020 tentang organisasi dan tata kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2022). Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara.
- Priyatno, D. (2012). *Paham analisis statistik data dengan SPSS*. Mediakom.
- Rahayu, Y.R., & Sutrischastini, A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Smart Talenta Multitama. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 69–88.
- Sobirin, A. (2014). *Konsep dasar kinerja dan manajemen kinerja*. Manajemen Kinerja, 1–67.
- Soesana, A., et al. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umar, H. (2005). *Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Raja Grafindo Persada.