



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 5706-5715

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Social Support* Terhadap Kecemasan Menghadapi Mutasi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN)

Siti Nadia Senen^{1✉}

Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma Jakarta

Email: sitinadia771@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah individu yang memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan serta memikul tanggung jawab sebagai penyelenggara dan pelayan publik sebagai upaya merealisasikan tujuan nasional. Oleh karena itu, diperlukan individu yang profesional melalui upaya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Salah satu bentuk pengembangan karir bagi ASN adalah melalui mutasi. Perpindahan tugas atau mutasi mengharuskan individu untuk menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang berbeda, yang berpotensi menimbulkan respons psikologis berupa kecemasan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan ialah kurangnya sosial support dari lingkungan maupun orang-orang terdekat individu tersebut. Studi ini dilakukan dengan maksud untuk menelaah pengaruh *social support* terhadap kecemasan menghadapi mutasi ke ibu kota nusantara pada Aparatur Sipil Negara. Sampel yang dipergunakan pada studi ini adalah aparatur Sipil negara yang bekerja di kementerian agama, kementerian kesehatan, kementerian perhubungan dan Polisi Republik Indonesia yang berjumlah 79 Aparatur Sipil Negara. Analisis data dilakukan dengan memakai teknik regresi linear sederhana. Temuan riset menunjukkan bahwa *social support* secara signifikan memengaruhi tingkat kecemasan Aparatur Sipil Negara dalam menghadapi proses mutasi.

Kata kunci: *Social Support, Kecemasan Menghadapi Mutasi.*

Abstract

State Civil Apparatus (ASN) refers to human resources responsible for carrying out governmental functions and bearing the duty of serving as public administrators and service providers in order to achieve national objectives. Therefore, it is essential to develop professional individuals through continuous efforts in human resource development and training. One form of career development for ASN is through job rotation or relocation. Such transfers require individuals to adapt to new work environments, which can potentially trigger psychological responses, such as anxiety. One factor that contributes to anxiety is the lack of social support from one's surroundings or close relations. The study aims to examine the effect of social support on anxiety in response to relocation to the new capital city among state civil apparatus personnel. The sample consisted of 79 individuals working at the Ministry of Religious Affairs, Ministry of Health, Ministry of Transportation and the Indonesian National Police. The data were analyzed using simple linear regression techniques. The result indicates that social support has a significant effect on the level of anxiety experienced by State Civil Apparatus personnel in facing the relocation process.

Keywords: *Social Support, Anxiety, The State Warden Apparatus.*

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu organisasi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya (SDM). SDM ialah unsur yang menentukan dan menggerakkan aktivitas Organisasi baik dalam lembaga maupun perusahaan serta dipandang sebagai aset penting yang perlu dibina dan ditingkatkan kompetensinya (Susan, 2019). Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia menjadi aspek krusial seiring dengan perkembangan globalisasi dan proses rekrutmen dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja diberbagai instansi baik pusat maupun daerah.

Aparatur Sipil Negara memegang peran krusial dalam pelaksanaan pemerintahan, sebagaimana diatur dalam UUD 1945 pada bagian kelembagaan Aparatur Negara yang memaparkan bahwa ASN merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang memiliki tanggung jawab dalam mengoperasikan sistem pemerintahan dari jenjang tertinggi hingga terendah. Sebagai bagian dari organisasi pemerintahan, ASN memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2014 pasal 23, yang menyebutkan bahwa setiap ASN wajib mentaati seluruh ketentuan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan dengan dedikasi, kesadaran serta tanggung jawab yang tinggi dan siap untuk ditempatkan diseluruh wilayah negara Kesatuan Republik Indonesia.

Mengacu pada peran ASN sebagai komponen kunci dalam pelaksanaan pemerintahan dan pelayanan publik guna mencapai tujuan negara, dibutuhkan aparatur yang memiliki profesionalisme dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Pembinaan dan pengembangan SDM merupakan elemen utama dalam merealisasikan hal tersebut. Salah satu bentuk pengembangan karir bagi ASN adalah mutasi jabatan, yang mencerminkan dinamika dan kebutuhan organisasi. Mutasi dianggap sebagai cara untuk meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan kebutuhan dan syarat jabatan pegawai yang diatur oleh peraturan yang berlaku. Ketentuan ini merujuk pada peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 mengenai mekanisme pelaksanaan mutasi, khususnya pasal 2 yang menjelaskan bahwa pelaksanaan mutasi didasarkan pada keselarasan kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier yang disesuaikan dengan kebutuhan. Sejalan dengan hal ini Rose (2017) berpendapat bahwa mutasi pada hakikatnya merupakan proses pemindahan seorang pegawai dari satu posisi ke posisi lain yang memiliki tingkat atau jenjang yang setara.

Berdasarkan penyampaian dari menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi bahwa total 11.274 ASN dari 35 kementerian dan lembaga yang akan pindah ke IKN (ibukota negara nusantara) yang bertempat di Kalimantan. Beliau juga menyampaikan pemerintah menargetkan personel TNI dan Polri yang pindah ke IKN sebanyak 5.716. Pejabat pimpinan tinggi (PPT) Madya yang akan dipindah sebanyak 193, Jumlah PPT Pratama yang dipindahkan tercatat sebanyak 964 orang. Untuk pejabat fungsional sebanyak 8.091 orang yang turut dimutasi, sedangkan jabatan pelaksana berjumlah 2.026 orang. Dengan demikian total ASN, TNI dan Polri yang akan dipindahkan ke IKN pada tahun 2024 mencapai 16.990 orang (Don, 2023). Mutasi ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai, mendorong semangat kerja, mengurangi kejenuhan terhadap rutinitas serta menciptakan suasana baru yang segar dalam organisasi

Mutasi merupakan salah satu bentuk intervensi organisasi yang bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi pegawai negeri sipil dalam mengoptimalkan potensi diri yang dimiliki (Noor, 2017). Berdasarkan proses ini, diharapkan pegawai mampu menginternalisasikan peran baru secara adaptif, serta menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja yang berbeda dan menghadapi tantangan baru yang mungkin menimbulkan kekhawatiran terkait kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan tersebut. Didukung penelitian dari Rahayu (2005) bahwa pemindahan kerja bisa menimbulkan kecemasan atau bahkan ketegangan pada pegawai yang bersangkutan, yang mana pemindahan kerja dari unit kerja lama ke baru membutuhkan penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja baru. Perubahan peran yang terjadi dalam mutasi bisa

meningkatkan tekanan kinerja yang lebih intens. ASN yang dipindahkan ke ibu kota Nusantara mungkin merasa tertekan untuk beradaptasi dengan cepat dan menunjukkan kinerja unggul di lingkungan kerja yang baru. Tekanan ini bisa menimbulkan kecemasan terkait kemampuan untuk memenuhi harapan yang baru. Selain itu, mutasi juga bisa mempengaruhi interaksi sosial yang mana ketidakpastian sosial ini bisa menyebabkan kecemasan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja baru. Studi sebelumnya yang telah dijalankan oleh Rahayu (2005) menunjukkan bahwa kebijakan mutasi menyebabkan pegawai yang akan menghadapi mutasi merasakan dampak psikologi yakni merasa resah dan khawatir disebabkan oleh adanya kemungkinan penempatan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Nevid et al. (2005) mengidentifikasi salah satu determinan utama yang berkontribusi terhadap munculnya kecemasan, yakni Terbatasnya dukungan sosial yang bersumber dari lingkungan maupun relasi interpersonal individu. Temuan Olsen (2009) mengungkapkan bahwa sosial support atau dukungan sosial bisa membantu seseorang memahami situasi yang dialami dengan cara memberikan saran dan bimbingan serta untuk membantu individu mengatasi situasi yang menekan. Dukungan sosial dimaknai sebagai pemberian kenyamanan psikologis, konsentrasi, apresiasi, dukungan yang diberikan oleh individu maupun kelompok kepada seseorang (Serafino, 2006) pada dasarnya dukungan yang dimaksud ialah diberikan baik dari segi emosional dan informasional seperti orang terdekat contohnya keluarga, sahabat, ataupun komunitas.

Hal ini mampu memberikan impact yang positif untuk mengurangi tingkat kecemasan individu dalam menghadapi perubahan yang menciptakan ketidakpastian, seperti mutasi dalam konteks pekerjaan atau kehidupan pribadi. Studi ini sepaham dengan studi Putri dan Febriyanti (2020) dukungan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kecemasan, semakin besar dukungan yang diberikan seseorang, semakin rendah tingkat kecemasan yang dirasakan.

Hubungan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak hanya berfungsi sebagai pelindung terhadap kecemasan tetapi juga memberikan dampak positif secara emosional dan psikologis bagi individu. Dukungan sosial berperan dalam membantu individu mengatasi rasa khawatir serta meningkatkan perasaan diterima dalam lingkungan sosialnya. Adanya dukungan sosial yang memadai bisa menumbuhkan perasaan positif seperti keceriaan, rasa dicintai, kepercayaan diri, serta kesiapan individu dalam menghadapi perubahan (Kumalasari et al, 2012). Dengan adanya social support yang tinggi, individu cenderung merasa lebih nyaman, memiliki persepsi diri yang positif, dan merasa lebih mampu mengatasi kecemasan yang muncul akibat mutasi. Dengan demikian, peningkatan

dukungan sosial yang diberikan kepada pegawai diharapkan mampu menurunkan tingkat kecemasan yang mereka alami

Berdasarkan penjelasan diatas, maka alasan peneliti memilih topik pengaruh social support terhadap kecemasan menghadapi mutasi pada ASN dikarenakan kecemasan yang muncul akibat mutasi pada ASN bisa berdampak pada kinerjanya, sehingga pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan tersebut bisa bermanfaat untuk perbaikan kebijakan dan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, Dukungan sosial merujuk pada bentuk bantuan dari orang terdekat atau individu lain yang berperan dalam memberikan kenyamanan secara fisik maupun psikologis kepada seseorang yang berada dalam situasi penuh kecemasan (Taylor, 2006). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dan tingkat kecemasan dalam menghadapi mutasi ke IKN pada Aparatur Sipil Negara

METODE PENELITIAN

Populasi pada studi yang dijalankan ialah aparatur Sipil negara yang bekerja di beberapa instansi yakni kementerian agama, Kesehatan, perhubungan dan Kepolisian Republik, Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang berjenis kelamin pria atau wanita, dan berusia 20 – 50 tahun. Metode yang dipakai dalam pengambilan sampelnya ialah *random sampling*. Responden pada studi ini berjumlah 79 ASN (56,6% laki-laki dan 43,4% perempuan). Mayoritas ASN berada pada rentang usia 20-35 tahun (86,1%) dan 36-55 tahun (13,9%). Sebagian besar pegawai bekerja di kementerian agama sebesar 32,9%. Sebagian lagi, karyawan bekerja di kementerian Kesehatan 22,8%, di kementerian perhubungan 17,7% dan yang bekerja di Polri sebesar 26,6%.

Tingkat kecemasan dalam menghadapi mutasi diukur dengan memanfaatkan skala pengukuran kecemasan yang diadaptasi dari penelitian Ikhsan (2021) yang diungkapkan oleh Greenberger dan Padesky dengan memakai aspek kecemasan yang terdiri dari empat yakni respon tubuh, pemikiran, tindakan serta suasana hati. Skala kecemasan ini memiliki 26 item serta satu diantaranya yakni "Saya memilih menghindari pembicaraan terkait mutasi kerja". Sistem penilaian yang digunakan pada item skala kecemasan kerja memakai

4 pilihan jawaban yakni: sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selanjutnya reliabilitas skala diuji memakai alpha Cronbach dan menemukan

koefisien reliabilitas sebesar 0,825.

Dukungan sosial diukur dengan memakai skala yang diadaptasi social support questionnaire oleh Saraso dkk. (1983) dengan bentuk teknik penyusunan skala Likert. Skala ini diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh peneliti, yang terdiri dari 12 aitem dan satu diantaranya yakni "Saya merasa bahwa tidak ada seorangpun yang bisa saya ajak untuk berbagi ketakutan yang saya rasakan". Sistem penilaian yang memakai 4 pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, dan Sangat Setuju. Selanjutnya reliabilitas skala diuji memakai Alpha Cronbach dan menemukan koefisien reliabilitas sebesar 0,820.

Analisis regresi linear sederhana digunakan sebagai metode statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hubungan antar variabel yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan riset pada tabel 1, berdasarkan jenis kelamin dimana laki-laki dengan jumlah responden 40 orang memperoleh presentasi sebesar 50,6%.

Tabel 1.

Uji deskriptif berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Total Responden	<i>Percent</i>
Laki-laki	40	50,6%
Perempuan	39	49,4

Temuan riset tabel 2 menunjukkan presentasi data berdasarkan instansi tempat responden bekerja

Tabel 2

Uji deskriptif instansi kerja

Intansi	Total Responden	<i>Percent</i>
Kementrian Agama	26	32,9%
Kementrian Kesehatan	18	22,8%
Kementrian Perhubungan	14	17,7%
Polri	21	26,6%

Temuan riset tabel 3 nilai koefisien regresi sederhana dibisakan nilai sig. sebesar 0.000 dan nilai $R^2 = 0,268$ ($p < 0,01$), sehingga bisa disimpulkan bahwa adanya pengaruh social support terhadap kecemasan Aparatur Sipil Negara dalam menghadapi mutasi kerja ke Ibu Kota Nusantara. Dengan demikian dukungan sosial memiliki pengaruh sebesar 26,80% terhadap kecemasan, sedangkan 73,20% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Tabel 3
statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	Kecemasan		
	Beta	R square	Sig
Social support	0.517	0.268	0.000

Berdasarkan uji hipotesis, ditemukan hasil yang signifikan antara *social support* terhadap kecemasan menghadapi mutasi pada Aparatur Sipil Negara. Responden melaporkan adanya dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja dan keluarga cenderung mengalami tingkat kecemasan yang lebih rendah. Korelasi positif ini menunjukkan bahwa dukungan sosial bisa berperan sebagai faktor pelindung terhadap kecemasan individu yang akan menghadapi mutasi. Pentingnya faktor dukungan sosial dalam meredakan ketegangan ASN dalam menghadapi mutasi tidak bisa dipandang sebelah mata. Dukungan sosial ini bisa diartikan sebagai kunci sukses dalam menciptakan lingkungan yang mendukung, dimana ASN merasa didukung tidak hanya secara fisik tetapi juga emosional. Dalam konteks ini kebijakan dan praktik manajemen mutasi yang memprioritaskan dalam memberikan dukungan sosial bisa lebih efektif dalam menciptakan kondisi yang baik bagi kesejahteraan ASN. Hasil dari studi ini sepaham dengan riset yang telah dijalankan Fauziah dan Ariati (2015) menemukan bahwa Dukungan sosial yang diterima oleh individu memainkan peran penting dalam memengaruhi perubahan perilaku, khususnya ketika individu menghadapi tuntutan atau kebutuhan terkait pekerjaan. Hal ini juga disampaikan Huberty (2012) bahwa kecemasan yang terlalu besar seringkali bisa mengganggu fungsi sosial, pribadi, dan akademis seseorang, yang pada dasarnya menyebabkan hilangnya kendali dan meningkatkan resiko kecemasan terutama pada perempuan. Oleh karena itu, adanya dukungan sosial dari lingkungan keluarga dan rekan kerja bisa mendorong individu untuk keluar dari rasa cemas dan bisa meningkatkan rasa optimis terhadap individu sehingga berhasil mengatasi kesulitan yang dirasakan.

Data penunjang menunjukkan bahwa sebagian besar laki-laki menbisakan dukungan

dari rasa cemas yang dirasakan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil data yang dibagikan pria sebesar 50,6% dan wanita sebesar 49,4%. Sejalan dengan hasil tersebut, Dukungan instrumental Merujuk pada bentuk dukungan yang terkait dengan sumber daya material atau bahan. sementara itu, kunjungan termasuk dalam kategori structural, yang mengacu pada adanya hubungan sosial yang bisa diukur melalui sejauh mana ikatan dan seberapa sering terjadinya kontak (Cheng et al., 2004), seperti frekuensi keluarga atau rekan kerja memberikan semangat dengan sering mengunjungi individu atau berbicara melalui telepon. Selain itu, data penunjang juga menunjukkan bahwa 32% ASN di instansi kementerian agama menbiskan dukungan dari keluarganya dibandingkan pada instansi Kesehatan 22%, kementerian perhubungan 17,7% dan Polri 26,6%. Sejalan dengan data tersebut Sary (2019) mengungkapkan bahwa dukungan keluarga berperan penting dalam pemecahan masalah yang dimiliki. Dukungan yang diharapkan ASN dari keluarga maupun rekan kerja ialah meliputi dukungan emosional, yakni pemberian kasih sayang, rasa peduli.

Perasaan cemas yang dirasakan ASN dalam menghadapi mutasi bisa dikurangi dengan kehadiran keluarga dan rekan kerja yang supportif, yang mana mampu memperkuat keyakinan seseorang agar bisa bersaing dengan tenaga kerja lain dan mampu beradaptasi dilingkungan kerja baru. Lingkungan kerja baru yang menjadi tanggung jawab setiap individu yang dimutasi disebutkan sebagai salah satu penyebab tekanan yang dihadapi individu, oleh karena itu adanya dukungan sosial yang tinggi diprediksi mampu menurunkan kecemasan – kecemasan yang ada (Prihatsanti, 2014).

Pada jurnal terdahulu Adyani, Suzanna, dan Muryali (2018) mengasumsikan bahwa persepsi positif seseorang terhadap dukungan yang diperolehnya berkorelasi dengan peningkatan kepuasan dan penurunan tingkat kekhawatiran. ASN yang menerima dan mempersepsikan secara positif terhadap dukungan yang dibagikan bisa dimanfaatkan sebagai strategi coping yang baik dalam mengatasi rasa cemas menghadapi mutasi kerja. Brannon dan Feist (2010) Dukungan yang bersifat positif memiliki peran penting dalam membangun kepercayaan diri individu sehingga memungkinkan individu untuk menghadapi dan mengatasi situasi yang penuh tekanan secara lebih adaptif.

Berdasarkan hasil dan juga sumber-sumber penelitian terdahulu tersebut bisa dikatakan jika individu menbiskan banyak dukungan sosial baik dilingkungan keluarga maupun tempat kerja bisa membantu individu dalam mengatasi kecemasan yang ia rasakan saat akan menghadapi mutasi kerja. Sebaliknya, jika individu kurang menbiskan dukungan sosial, maka bisa meningkatkan kecemasan. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan beberapa keterbatasan dalam proses pelaksanaannya. Di mana dalam penelitian, sampel yang diambil terbatas pada beberapa instansi kementerian dan polri dengan jumlah subjek

yang terbilang kurang, sehingga generalisasi penelitian terbatas pada instansi kementerian dan wilayah lain dengan karakteristik serupa.

SIMPULAN

Kecemasan menghadapi mutasi merupakan kondisi fisik maupun psikis ASN yang merasakan ketidaknyamanan atas aturan baru yang ditetapkan. Temuan dari studi yang dijalankan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *social support* terhadap kecemasan ASN dalam menghadapi mutasi kerja ke Ibu Kota Nusantara. Semakin tinggi *social support* yang diterima oleh ASN maka semakin menurun tingkat kecemasan yang dirasakan oleh ASN dalam menghadapi mutasi kerja, begitupun sebaliknya semakin rendah *social support* maka semakin tinggi tingkat kecemasan menghadapi mutasi.

Saran yang bisa dilakukan berdasarkan penelitian ini yakni dengan memakai variasi data demografi yang lebih luas untuk mendukung generalisasi yang lebih besar dan spesifik, misalnya instansi atau tempat kerja yang beragam, usia yang lebih luas dan lainnya. Dalam hal ini, peneliti juga mengharapkan jika hasil temuan studi ini bisa menjadi pertimbangan penting bagi organisasi untuk lebih peduli terhadap pegawainya dengan memfasilitasi interaksi antar-pegawai yang memungkinkan mereka berbagi dukungan atau memberikan informasi yang transparan mengenai proses mutasi, fasilitas yang akan dibisakan maupun dukungan lainnya yang tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyani, L., Suzanna, E., Safuwani, S., & Muryali, M. (2018). Perceived social support and psychological well-being among interstate students at Malikussaleh University. *Indigenous: Journal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 92-104
<https://doi.org/10.23917/indigenous.v3i2.6591>
- Cheng, S.-T., & Chan, A. C. M. (2004). The multidimensional scale of perceived social support: Dimensionality and age and gender differences in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1359–1369.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.006>
- Don. (2023). Hampir 17 ribu ASN, TNI dan Polri akan pindah ke IKN Nusantara pada 2024. Kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi. Diakses pada tanggal 20 Mei 2023. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/hampir-17-ribu-asn-tni-dan-polri-akan-pindah-ke-ikn-nusantara-pada-2024>.
- Fauziah, F.K., & Arianti, J. (2015). Dukungan social teman sebaya dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa S1 tingkat akhir. *Jurnal empati*, 4(4) 255-

Nevid, J. S., Rathus, S. A., & Grenee, B. (2005). Psikologi Abnormal (kelima ed., Vol. 1). Jakarta: Erlangga

Noor, T. (2017). Pengaruh mutasi, promosi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kementrian agama kota Banjar Baru. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3(2), 279 – 28. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/105>

Prihatsanti, U. (2014). Dukungan keluarga dan modal psikologi mahasiswa. Jurnal Psikologi, 13(2), 126 – 201

Rahayu, S. (2005). Dampak psikologis mutasi pegawai administrasi di Universitas Negeri Yogyakarta. Kajian masalah Pendidikan dan ilmu social. Vol 1 (101). <https://journal.uny.ac.id/index.php/informasi/article/view/6743>

Rosa, F. E. (2017). Mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) daerah operasi 1 Jakarta. Jurnal ekonomi dan bisnis, 1(1). 20-37. <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/agregat/article/view/718>

Sarafino, E. P. (2014). Health psychology: Biopsychosocial interaction second edition. Canada: John Wiley & Sons, Inc

Setiyati, R. & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya perencanaan SDM dalam organisasi. Forum ilmiah, 16(2). 215-221 https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20230-11_1373.pdf

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jurnal manajemen Pendidikan Islam, 9 (2). : 952 – 954. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/view/429>

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara