

Pengaruh Mutasi Kerja, Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Bali Denpasar)

Ni Kadek Erna ⁽¹⁾

Gusti Alit Suputra ⁽²⁾

I Made Risma M. Arsha ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: nikadekerna27@gmail.com

ABSTRACT

The goal of this study is to understand how job change, employee motivation, and promotion impact employee performance. 100 respondents made up the sample for this study, which was conducted at the BPK RI Bali Provincial Representative in Denpasar City. Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t Test, and F Test are the data analysis techniques that were employed. Based on the study's findings, it is evident that work mutation significantly improves employee performance, Work motivation has a substantial beneficial influence on employee performance, as does promotion, and work mutation has a big positive effect on employee performance. The independent variable had a 61.1% impact on employee performance. Researchers have suggested that the BPK RI Office of Bali Provincial Representatives in Denpasar City should routinely offer training to employees, that work mutations should take into account the skills of employees and the new positions occupied, that promotions should be given in accordance with applicable terms and conditions, and that employees should face strict sanctions if fraud occurs during the promotion implementation process.

Keywords: *Work Mutation; Work Motivation; Promotion; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini bagaimanakah dan untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja, motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali di Kota Denpasar dan sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa mutasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan mutasi kerja, motivasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 61,1%.Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali di Kota Denpasar hendaknya secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan, dalam melakukan mutasi kerja harus menyesuaikan dengan keterampilan karyawan dan jabatan baru yang ditempati, dalam memberikan promosi jabatan harus sesuai dengan dengan syarat dan ketentuan berlaku dan memberikan sanksi tegas kepada karyawan, apabila dalam pelaksanaan promosi jabatan terjadi kecurangan.

Kata kunci: *Mutasi Kerja; Motivasi Kerja; Promosi Jabatan; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan. Menurut Abdullah, jika dilihat dari asal kata tersebut, kinerja merupakan terjemahan dari kinerja yang berarti hasil kerja atau efisiensi kerja. Sederhananya, efisiensi operasional adalah hasil kerja organisasi yang dilakukan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya, mengikuti petunjuk (buku pegangan), arahan pemimpin (manajer), kapasitas dan kemampuan pegawai. untuk mengembangkan teori Anda. sedang bekerja.

Dengan dilaksanakannya pemindahan diharapkan para tenaga kerja terdampak dapat ditempatkan di lokasi baru dan dapat meningkatkan kerjasama dengan tim, para pekerja tersebut mempunyai kesempatan untuk dipromosikan, semangat dan kinerjanya meningkat. dan mereka akan mampu bersaing dengan pekerja lainnya (Arisanti et al., 2019). Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono dalam Kadarisman (2012:68) Pemindahan adalah suatu kegiatan ketenagakerjaan yang menyangkut proses pemindahan tugas, tanggung jawab, dan status kepegawaian seorang pekerja pada suatu keadaan tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan mampu mewujudkan efisiensi kerja semaksimal mungkin. kepada perusahaan (Suparinah, 2018). Motivasi timbul dari dua faktor, yaitu faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Chrihartanto & Said, (2019) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu proses yang timbul karena faktor dalam diri seseorang yang disebut intrinsik, atau faktor luar orang tersebut yang disebut ekstrinsik. Peningkatan karir yang dilakukan oleh pengurus perusahaan mempunyai peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan setiap karyawan menganggap peningkatan karir merupakan suatu impian dan tujuan yang diharapkan (Basriani & Martina, 2017). Tujuan promosi adalah untuk menyeleksi pegawai berdasarkan jabatan yang berbeda dan meningkatkan potensi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kontribusinya (Agusta, 2013).

Terkait dengan fungsi dan tugas BPK, BPK berwenang memeriksa dan mengaudit keuangan negara pada instansi pemerintah. BPK juga bertanggung jawab melaporkan hasil pemeriksaan kepada DPR dan DPRD. Ada beberapa jenis hasil tes mulai dari Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), Disclaimer, dan lain-lain. Pada masa pandemi Covid-19, banyak peraturan yang diterapkan terkait peralihan pekerjaan, motivasi kerja, dan peningkatan karir, terutama ketika pengangkatan suatu jabatan cukup sulit karena promosi dilakukan melalui sistem yang sudah terpasang di komputer. Untuk naik ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, persyaratan tertentu harus dipenuhi. Pegawai yang berkinerja buruk akan mengalami hambatan promosi karena kurangnya

motivasi dari atasannya, sedangkan pegawai yang berkinerja baik akan dipromosikan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi oleh atasannya. Namun tidak semua pegawai kantor BPK RI dapat menggunakan atau menerapkan sistem berbasis komputer untuk mengikuti tes kenaikan pangkat nantinya.

Pandangan umum di masyarakat adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada rendahnya penilaian terhadap tingkat pelayanan dan efisiensi kerja. Tidak dapat dipungkiri masih terdapat PNS yang tidak bekerja dengan baik, bahkan cenderung lalai dalam menjalankan tugasnya, bahkan mendapat kenaikan jabatan berkat dukungan atasan. Mentalitas melayani birokrasi sudah lama layu, yang ada sekarang adalah mentalitas pemimpin yang benar-benar ingin dilayani dan dihormati. Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus mengubah cara pandang negatif masyarakat terhadap aktivitasnya dan harus mengubah mentalitasnya dari melayani menjadi melayani dan melayani. Untuk itu PNS harus kreatif, inovatif dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Hal ini dapat diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa menurut Haryadi et al., (2022) jika terjadi perubahan pada suatu perusahaan jika dikelola dengan baik akan berdampak positif maka karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Mereka melakukannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi mempunyai dampak yang positif dan jelas. Atas dasar ini, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Mutasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Bali Denpasar.

Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) berpendapat bahwa ada faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi, yang mana motivasi adalah keadaan yang membuat seseorang berusaha mencapai suatu tujuan atau mencapai suatu hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan motivasi pegawai dalam bekerja akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai yang signifikan dalam melaksanakan pekerjaannya. Atas dasar ini, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Bali Denpasar.

Manullang (2018) menjelaskan “promosi dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan”. Jika Anda mempromosikan karyawan yang berkinerja tinggi, maka akan menciptakan semangat kerja yang tinggi dan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, kemajuan pekerjaan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Atas dasar ini, diajukan hipotesis sebagai berikut:

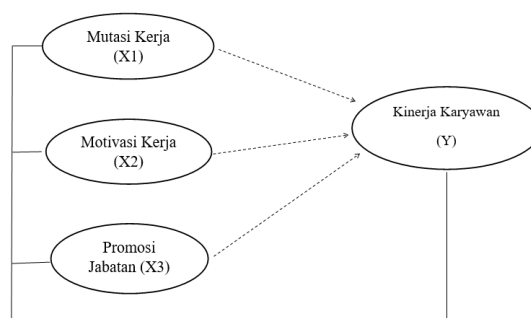
H3 :Diduga Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Bali Denpasar.

Menurut Hanggraeni, 2012, mutasi adalah pertukaran jabatan baru dengan jabatan lama namun tetap mempertahankan jumlah jabatan, tanggung jawab, dan balas jasa atau mengurangi jabatan tersebut. Motivasi adalah keterampilan mengarahkan pegawai terhadap tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha mencapai keinginan pegawai dan tujuan organisasi. Motivasi seseorang dalam bekerja berasal dari adanya kebutuhan hidup yang perlu dipenuhi. Menurut Ellyzar & Yunus, (2017), kemajuan pekerjaan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kemajuan pekerjaan merupakan peluang pengembangan dan kemajuan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong mendorong karyawan agar berkinerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam pekerjaannya di dalam perusahaan. . perusahaan. lingkungan bisnis. Atas dasar ini, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Diduga Mutasi Kerja, Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Bali Denpasar.

Metode Penelitian

Desain penelitian penelitian ini dibangun untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja, motivasi kerja dan kenaikan jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BPK RI Provinsi Denpasar Bali. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Perwakilan BPK RI Provinsi Bali, Denpasar. Jumlah penduduk hasil kegiatan pegawai Kantor Perwakilan BPK RI Provinsi Bali Kabupaten Denpasar Tahun 2020 sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F.



Sumber : Dwijayanti,(2017) dan Kuncoro,(2017)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.613	2.533		.242	.809
Mutasi kerja	.545	.137	.279	3.986	.000
Motivasi kerja	.412	.075	.394	5.503	.000
Promosi jabatan	.182	.040	.353	4.500	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 terlihat persamaan regresinya adalah $Y = 0,613 + 0,545X_1 + 0,412X_2 + 0,182X_3 + e$. Menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,613 yang berarti jika variabel mutasi kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan promosi kerja (X_3) tidak berubah maka kinerja karyawan tidak mengalami perubahan, perubahan sebesar 0,613. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara mutasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,545. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,412. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,182.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.611	4.266

a. Predictors: (Constant), Promosi jabatan, Mutasi kerja, Motivasi kerja
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dengan nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,611. Artinya sebesar 61,1% variasi variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen yaitu mutasi pekerjaan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan promosi jabatan (X_3). Sisanya ($100\% - 61,1\% = 38,9\%$) dijelaskan oleh alasan lain di luar model penelitian. Koefisien determinasi diwakili dengan nilai R sebesar 0,789 dan tergolong kuat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara mutasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan promosi (X_3) terhadap kinerja karyawan. (Y).

Pengaruh mutasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali Denpasar

Diketahui nilai $t_{hitung} = 3,986$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,984$ dan nilai signifikansi = 0,000, maka secara parsial variabel mutasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik mutasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2020), Purba, (2020), Chrishartanto & Said, (2019), Aini & Tulus, (2015) menyatakan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali Denpasar

Diketahui nilai $t_{tabel} = 1,984$ dan nilai signifikansi = 0,000, maka secara parsial variable motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2020), Basriani & Martina, (2017), Arisanti et al., (2019), Setiawan, (2016), Agusta, (2013), Suparinah, (2018), Anisah & Ratnasari, (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh promosi jabatan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali Denpasar

Diketahui nilai $t_{hitung} = 4,500$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,984$ dan nilai signifikansi = 0,000, maka secara parsial variable promosi jabatan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik promosi jabatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba, (2020), Suparinah, (2018), Anisah & Ratnasari, (2019), Basriani & Martina, (2017), Rahayu, (2017), Supriaddin, (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Nilai F_{tabel} sebesar 2,70 dan nilai F_{hitung} sebesar 52,829 serta diperoleh nilai signifikansi = 0.000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 maka H_4 diterima. Ini berarti bahwa mutasi kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan promosi jabatan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa mutasi kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan promosi jabatan (X3) berpengaruh

terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi mutasi kerja, motivasi kerja dan promosi jabatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Bali Denpasar.

Simpulan

Hasil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu 1) Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 3) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 4) Mutasi kerja, motivasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali di Kota Denpasar. Saran yang diberikan Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali Denpasar hendaknya secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan, untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja untuk memenuhi target kerja, melakukan mutasi kerja harus menyesuaikan dengan keterampilan karyawan dan jabatan baru yang ditempati, memberikan promosi jabatan harus sesuai dengan dengan syarat dan ketentuan berlaku dan memberikan sanksi tegas kepada karyawan, apabila dalam pelaksanaan promosi jabatan terjadi kecurangan seperti memberikan promosi jabatan karena adanya kedekatan hubungan dengan atasan, suku, agama, dan jenis kelamin.

Daftar Pustaka

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Aini, N., & Tulus, T. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(1), 105. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i1.105-123>
- Anisah, T., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*, 6(2).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Basriani, A., & Martina. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, XI(76), 15–28.
- Chrishartanto, R., & Said, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 133–147. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i1.122>
- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

-
- Kurniawan, H., Fitriyant, T., & Irawady, C. (2020). Pengaruh Mutasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal SIKAP*, 4(2).
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Purba, J. H. (2020). Pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 83–90.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 5(1), 59–75.
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i2.567>
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan ke-16, Maret 2012). Bandung
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar*, 6(01), 425–438.
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597–4084.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.