



# **PENGARUH PROMOSI DAN MUTASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA**

(STUDI KASUS PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA, SEKRETARIAT  
DAERAH KABUPATEN MALANG)

## **SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

**ALI IMRON ASY'ARI**

NPM : 217.210.921.09



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
PROGAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
MALANG**

**2021**



## ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan setiap individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam suatu instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja yang baik pada pegawai. Meningkatkan kinerja pegawai yang baik dilakukan dengan adanya promosi dan mutasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi dan mutasi pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Penelitian pada skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel Promosi ( $X_1$ ), variabel Mutasi ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui kuesioner, observasi populasi dan sampel pada penelitian ini adalah pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa yang berjumlah 40 orang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 2.2.

Hasil yang didapat dari penelitan ini menunjukkan bahwa secara simultan promosi jabatan dan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang Setda Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t_{hitung}$  ( $2.054$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $2,024$ ) dengan signifikansi  $0,047 < 0,05$ . Dan Mutasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t_{hitung}$  ( $2.356$ )  $>$   $t_{tabel}$

(2,024) dengan signifikansi  $0,024 < 0,005$ . Variabel Mutasi memiliki pengaruh yang dominan yaitu sebesar 0,333 dibanding dengan Promosi yang hanya sebesar 0,322. Analisis koefisien determinasi. Nilai *Adjusted R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,460 menunjukkan sekitar 46% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel Promosi ( $X_1$ ) dan variabel Mutasi ( $X_2$ ) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi promosi jabatan dan mutasi terhadap variabel kinerja pegawai 46%.

Kata Kunci : Promosi, Mutasi, dan Kinerja Pegawai



## ABSTRACK

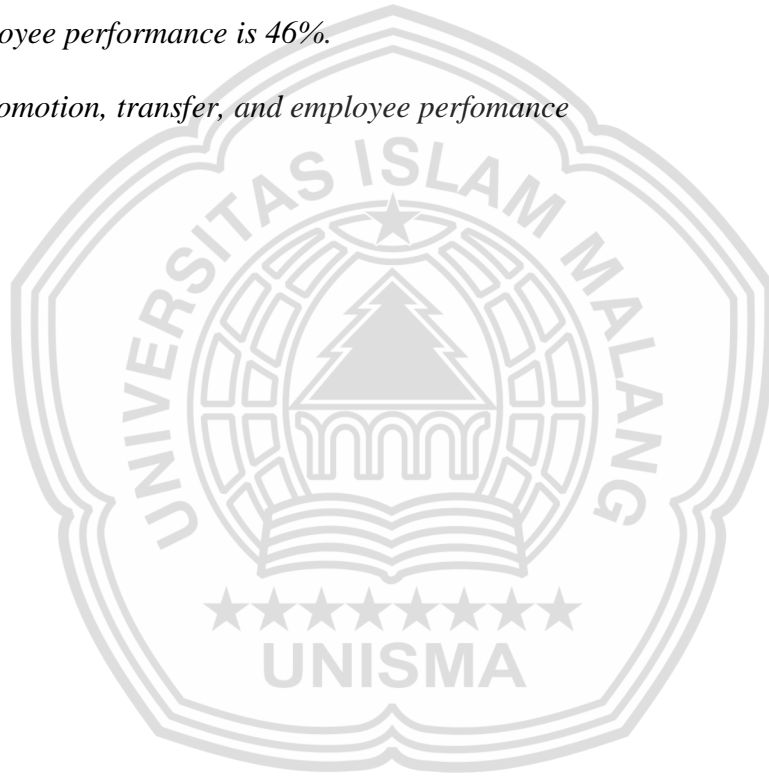
*Human resource development is the process of preparing each individual to assume different or higher responsibilities within a government to improve good performance on employees. Improving the performance of good employees is carried out with promotion and mutations.*

*This study aims to determine and analyze the effect of job promotions and mutations at Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. The research in this paper uses a quantitative method with an associative approach. The variables associated in this study are Promotion variable (X1), Position Mutation variable (X2), and Employee Performance variable (Y). The data source used consists of primary data, namely data obtained directly from the respondents of the study through questionnaires, population observations and samples in this study are employees of Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, amounting to 40 people. Testing is done using SPSS 2.2.*

*The results obtained from this research show that simultaneous promotions and mutations have a positive and significant effect on the performance of employees of Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that the Promotion variable has a significant effect on employee performance because the value of t count (2.054) > t table (2.024) with a significance of 0.047 < 0.05. And Job mutation also has a significant influence on employee performance because of the value of t count*

$(2.356) > t \text{ table } (2.024)$  with a significance of  $0.024 < 0.005$ . Mutation variables have a dominant influence that is equal to 0.333 compared to job promotion which is only 0.322. Coefficient of determination analysis. The Adjusted R-Square value obtained is equal to 0.460 indicating that around 46% of the Y variable (employee performance) can be explained by job promotion variables (X1) and mutation variables (X2). Or practically it can be said that the contribution of mutations and promotion to the variable employee performance is 46%.

*Keywords: promotion, transfer, and employee performance*





University of Islam Malang  
**REPOSITORY**

Hak Cipta Milik UNISMA



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kemajuan pembangunan instansi di suatu Negara ditentukan oleh dua faktor utama yakni sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Dari kedua sumber daya tersebut, faktor yang paling penting dan berpotensi bagi pembangunan instansi dalam mencapai keberhasilan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun instansi dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang telah berupaya agar pegawai mau dan mampu memberikan apresiasi sebaik mungkin guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut, Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang telah memperhatikan kebutuhan pegawai baik yang bersifat materiil (tunjangan yang diberikan atas kinerja dan prestasinya) maupun non materiil (kenaikan jabatan). Strategi yang digunakan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah promosi jabatan secara objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mau bekerja dan berperilaku baik sesuai dengan yang dikehendaki instansi guna meningkatkan produktivitas instansi. Melalui promosi jabatan, setiap pegawai yang dipromosikan memperoleh hak-hak yang lebih baik. Hal ini akan memicu semangat dan gairah kerja pegawai sehingga kinerjanya meningkat.



Promosi jabatan menurut Hasibuan (2003:173) merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang didudukinya sebelumnya.

Promosi jabatan yang dilakukan instansi juga mempunyai tujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi keuntungan optimal instansi, selain itu promosi jabatan juga bertujuan untuk menambah pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai, dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Hasibuan, 2005:113).

Selain promosi jabatan, bentuk pengembangan karir lain yang diberikan instansi pada pegawainya sebagai hasil dari prestasi kerjanya adalah mutasi jabatan.

Mutasi adalah pemindahan pegawai dari tempat yang lama ke tempat yang baru tetapi masih memiliki kedudukan, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan yang sama dengan tujuan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja pegawai. Pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan, namun mutasi tidak terlepas dari alasan mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing.

Kinerja pegawai dalam instansi sangat penting untuk diperhatikan, karena bila kinerja pegawai kurang baik maka akan berdampak terhadap instansi dan instansi tidak akan mampu bersaing dengan instansi lain. Terdapat beberapa strategi yang

mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya dalam promosi jabatan dan mutasi yang diberikan instansi untuk memberikan tanggung jawab yang lebih besar.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperlukan pengembangan pegawai yang dapat dilakukan oleh instansi diantaranya dengan pemberian promosi dan memutasi kerja jabatan terhadap pegawainya. Menurut Sastrohadiwiryo (Kadarisman, 2012:68), Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada instansi.

Promosi dan mutasi kedua-duanya merupakan kegiatan yang dapat meningkatkan semangat kerja, menjamin stabilitas, dan mengembangkan pegawai. Karena dengan pelaksanaan promosi dan mutasi berarti memberikan penghargaan terhadap hasil kerja para pegawai dari instansi.

Dengan penghargaan tersebut diharapkan pegawai mempunyai kesadaran untuk meningkatkan efektifitas kerja pada instansi sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap pegawai menghabiskan sebagian hidupnya untuk bekerja di instansi. Dengan demikian instansi memiliki peranan besar dalam kehidupan para pegawai. Oleh karena itu prinsip *"The right man in the right place"* harus diperhatikan dengan melaksanakan promosi dan mutasi jabatan yang benar dan sesuai dengan kemampuan dan kecakapan para pegawai.

Selain Promosi dan Mutasi Jabatan Faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009:13) adalah faktor kemampuan

(Ability) dan faktor motivasi (Motivation), dalam meningkatkan prestasi kerja maka pegawai harus memiliki kemampuan individu dan memiliki motivasi untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi, untuk itu instansi harus memberikan perhatian dalam hal meningkatkan kemampuan dan motivasi guna meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang merupakan Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Malang memahami keberadaan SDM memiliki peran dan posisi strategis dalam upaya pencapaian visi menjadi instansi berstandar global. Untuk itulah Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang terus mengembangkan SDM yang ada sekaligus membangun hubungan ketenagakerjaan yang baik dengan para pegawai, salah satunya dengan melakukan pengembangan pegawainya, yaitu melalui pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan sebagai salah satu cara untuk mencapai sasaran instansi.

Salah satu langkah untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang menggunakan *Aplikasi Siap Kerja* yang merupakan kegiatan manajemen dalam mengelola hubungan kepegawaian atau sumber daya manusia secara optimal.

Dalam hal pengukuran kinerja pegawai, Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang menggunakan *Sasaran Kinerja Pegawai* (SKP) yang dilihat dari 3 perspektif, ketiga perspektif itu terdiri dari perspektif tingkat kehadiran, perspektif kinerja pegawai, serta perspektif beban kerja Instansi. Penilaian kinerja dilakukan secara langsung yang melibatkan pegawai yang bersangkutan, atasan

langsung, rekan sekerja dan bawahan. Adapun data yang diterima peneliti dari Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang yaitu, jumlah pegawai pada tahun 2018-2020 yang terus mendapatkan penilaian hasil kerja sehari-hari dan diukur setiap tahun yang disebut *Sasaran Kinerja Pegawai* (SKP). SKP berupa pernyataan atas suatu kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu.

**Tabel 1.1**  
**Sasaran Kinerja Pegawai**  
**Bagian Pengadaan Barang/Jasa**  
**Setda Kabupaten Malang Tahun**  
**2018-2020**

Tahun	2018	2019	2020
<b>P1</b>	0,22%	0,10%	0,0%
<b>P2</b>	6,83%	30,3%	22,2%
<b>P3</b>	93,88%	70,7%	78,9%
<b>P4</b>	0,09%	0,6%	0,3%
<b>P5</b>	0,0%	0,0%	0,0%

Sumber : Laporan Kinerja Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang, Desember 2018 - Desember 2020

Keterangan:

P1: Istimewa

P2: Baik Sekali

P3: Baik

P4: Kurang

P5: Sangat Kurang

Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa kinerja pegawai dari tahun 2018-2020 tidak stabil. Kondisi ini terlihat dari P1 merupakan kategori kinerja istimewa yang mengalami peningkatan di tahun 2018 dan menurun di tahun 2019 dan kembali menurun pada tahun 2020. Kemudian P2 mengalami penurunan di tahun 2018 dan meningkat tahun 2019 dan kembali turun pada tahun 2020 serta P3 yang mengalami peningkatan di tahun 2018, menurun pada tahun 2019 dan kembali meningkat pada 2020. Hal ini menunjukkan adanya kinerja pegawai yang mengalami penurunan terlihat tidak ada pegawai yang mendapatkan P1 pada tahun 2019 dan 2020.

Analisis jabatan dan analisis beban kerja terhadap jabatan pegawai yang akan promosi dan mutasi ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dengan mempertimbangkan beberapa hal diantaranya syarat kompetensi, prestasi kerja, peringkat jabatan, hukuman disiplin, kebutuhan organisasi.

Promosi dan Mutasi kedua-duanya merupakan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan semangat kerja, menjamin stabilitas dan mengembangkan pegawai. Karena dengan pelaksanaan Promosi dan Mutasi jabatan berarti memberikan penghargaan terhadap hasil kerja para pegawai dari instansi. Dengan penghargaan tersebut diharapkan pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga tujuan instansi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PROMOSI DAN MUTASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI KASUS PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA, SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MALANG)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang ?
2. Apakah mutasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang ?
3. Apakah promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan peneliti adalah :

1. Mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang.
2. Mengetahui pengaruh mutasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang.
3. Mengetahui pengaruh promosi jabatan dan mutasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang.



#### D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat yaitu :

##### 1. Bagi Penulis

Mempelajari lebih dalam mengenai pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kabupaten Malang.

##### 2. Bagi Akademisi

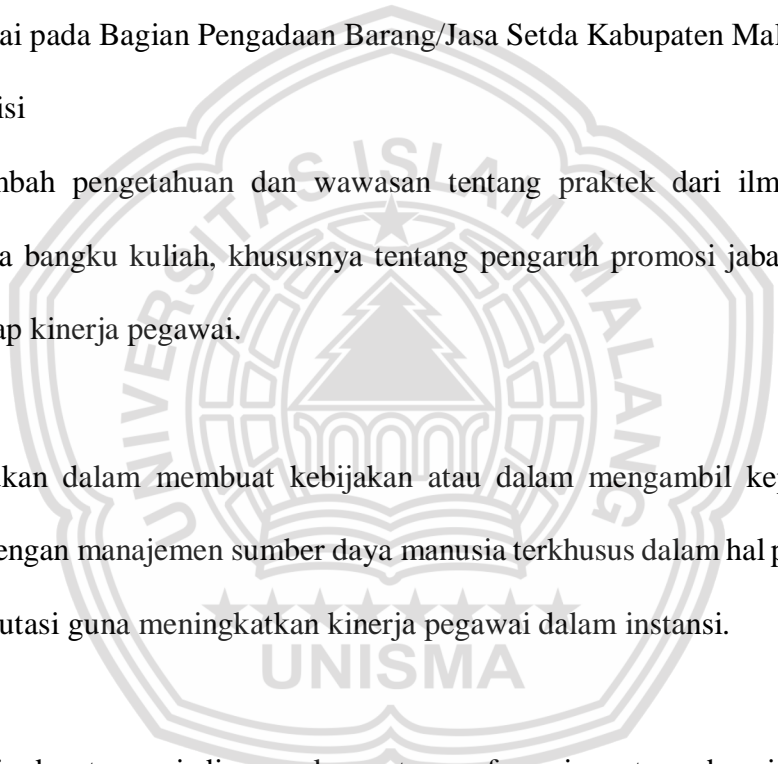
Untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang praktek dari ilmu yang didapat selama bangku kuliah, khususnya tentang pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai.

##### 3. Bagi Instansi

Sebagai masukan dalam membuat kebijakan atau dalam mengambil keputusan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia terkhusus dalam hal promosi jabatan dan mutasi guna meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi.

##### 4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau referensi serta sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dengan objek atau masalah yang berkaitan dengan promosi jabatan dan mutasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.







## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai thitung ( $2,054$ )  $>$  ttabel ( $2,024$ ) dengan signifikansi  $0,047 < 0,005$ . Variabel mutasi memiliki pengaruh yang dominan yaitu sebesar  $0,333$  dibanding dengan promosi jabatan yang hanya sebesar  $0,322$ .
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai thitung ( $2,356$ )  $>$  ttabel ( $2,024$ ) dengan signifikansi  $0,024 < 0,05$ .
3. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan dan mutasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai nilai Fhitung sebesar ( $17,582$ )  $>$  Ftabel ( $3,25$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
4. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS besarnya pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai adalah sangat kuat. Nilai *Adjusted R-Square* yang diperoleh adalah sebesar  $0,460$  menunjukkan sekitar  $46\%$  variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) dan variabel mutasi ( $X_2$ ). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi promosi jabatan dan mutasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah  $46\%$ .

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang didapat dari kuesioner tentang Pengaruh Promosi dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Malang dengan perhitungan SPSS diperoleh variabel promosi dengan jawaban responden setuju dan rata-rata 3.85 “Instansi ini adil dalam mengevaluasi hasil kerja pegawai” dan variabel mutasi dengan jawaban responden setuju dan rata-rata 3.68 “Mutasi dilakukan berdasarkan keinginan dari pegawai itu sendiri” kemudian variabel kinerja pegawai dengan jawaban responden setuju dan rata-rata 4.07 “Saya mampu mengerjakan sendiri hal-hal yang berkaitan dengan aktivitas kerja saya” saran peneliti dari hasil analisa tersebut instansi sebaiknya terus berusaha meningkatkan semangat kerja pegawai dalam berbagai bentuk dukungan seperti, adanya peningkatan jenjang karier yang jelas dan memberikan motivasi kerja dalam setiap kegiatan serta pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan emosional atau kemampuan intelektual sehingga, pegawai lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dengan harapan pegawai mampu meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai, serta dapat memperluas sampel penelitian dari instansi yang lebih besar.



University of Islam Malang  
**REPOSITORY**



© Hak Cipta Milik UNISMA

[repository.unisma.ac.id](http://repository.unisma.ac.id)



University of Islam Malang  
**REPOSITORY**



© Hak Cipta Milik UNISMA

[repository.unisma.ac.id](http://repository.unisma.ac.id)

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*.

Jakarta: Rineka Cipta.

Bambang, Wahyudi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.

Daryanto. 2013. *Sari Kuliah Manajemen Produksi*. Bandung: Satu Nusa.

Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Mulia

Kencana Semesta

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*

Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga

Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Hasan, Iqbal. 2012. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Ghalia

Indonesia.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.

Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu*

*Bisnis*. Medan

Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,

Rajawali Pers, Jakarta

Mangkunegara, Anwar. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.

Bandung: Remaja Rosda Karya

Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju



Mondy, Wayne. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10 jilid 1.*

Jakarta: Erlangga

Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya*

*Manusia, Ed.3.* Jakarta : PT. Ghalia Indonesia

Nurdin, Usman. 2015. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum.* Bandung: CV

Sinar Baru

Riduwan, Sunarto. (2009). *Pengantar Statistika.* Bandung, Alfabeta.

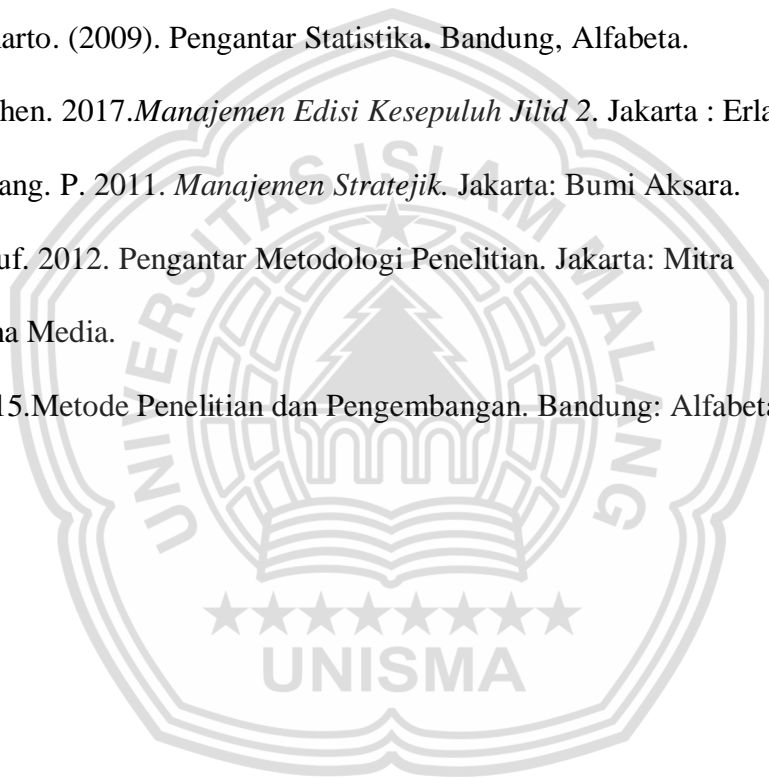
Robbins, Stephen. 2017. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2.* Jakarta : Erlangga

Siagian, Sondang. P. 2011. *Manajemen Stratejik.* Jakarta: Bumi Aksara.

Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian.* Jakarta: Mitra

Wacana Media.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan.* Bandung: Alfabeta.



## Jurnal

- Christina, Ansita. 2017. *Pengaruh Stress Kerja Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mentaya Sawit Mas (MSM) Di Kabupaten Kotawaringin Timur*. Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sampit.
- Darmikayani, Luh, Putu. 2016. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Habibi, Novian. 2015. *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Kalimantan Barat*. Kalimantan: Jurnal Universitas Tanjungpura.
- Ritonga, Afrida, Hayati. 2015. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Herfinta Farm Dan Plant Kantor Cabang Medan*. Medan: Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Medan Area.
- Suparinah, Ela. 2018. *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara*. Medan: Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.



### Skripsi

Alfiqi, Muhammad. 2015. *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Medan: Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara.

Ginting, Rini Troelin. 2015. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan*. Medan: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara.

Lubis, Zuninda Ulfah. 2011. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota*. Medan: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.

Putri, Gharsina Fajarani. 2015. *Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operasional Di Vio Cihampelas Hotel Bandung*. Bandung: Skripsi Manajemen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Siagian, Ricca Adelina. 2010. *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan*. Medan: Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara.

Wilantari, Atika. 2010. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Bagian Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Medan: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.





University of Islam Malang  
**REPOSITORY**



© Hak Cipta Milik UNISMA

[repository.unisma.ac.id](http://repository.unisma.ac.id)