

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI 14/02/22 t

**PENGARUH PROMOSI DAN MUTASI JABATAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN
NEGARA DAN LELANG (KPKNL) PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

FREDI OCTAVIANO

NIM: 01011281722132

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PROMOSI DAN MUTASI JABATAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN
LELANG (KPKNL) PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Fredi Octaviano

Nim : 01011281722132

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI 17/9/23 f

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PROMOSI DAN MUTASI JABATAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN
LELANG (KPKNL) PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Fredi Octaviano
Nim : 01011281722132
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 01 Agustus 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 01 Agustus 2023


Ketua


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP 198909242019032021

Anggota


Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fredi Octaviano
NIM : 01011281722132
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor
Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang

Pembimbing :

Ketua : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 01 Agustus 2023

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 1 Agustus 2023

Pembuat pernyataan



Fredi Octaviano

01011281722132

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

*“ Hidup seperti pion catur sekali melangkah maju maka pantang untuk
mundur”*

“ Allah selalu bersama orang yang sabar”

Skripsi Ini Saya Persembahkan untuk :

- **Kedua Orang tua dan Keluarga**
- **Teman – teman**
- **Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat Rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang mengambil judul “Pengaruh promosi dan mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Negara (KPKNL) Palembang”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk menyempurnakan skripsi ini.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, sehingga penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkannya.

Palembang, 1 Agustus 2023

Fredi Octaviano

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis mendapat petunjuk, bimbingan serta bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih pada:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan nikmat Kesehatan, kesempatan dan anugerah yang luar biasa sehingga penulis mampu melewati banyak hal dan senantiasa mempermudah segala jalan.
2. Keluarga saya yang telah memberikan banyak perhatian, pengertian, dukungan, cinta yang luar biasa, serta sudah mendoakan yang terbaik untuk saya selama ini baik saat masa perkuliahan ataupun penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Muhammad Ichsan Hadjri selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Dosen Pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk membimbing dan memberikan saran, masukan serta ilmunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Ahmad Maulana selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.

8. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk membimbing dan memberikan saran, masukan serta ilmunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Parama Santati, S.E., M. Kom selaku dosen penguji yang telah membantu dan sudah bersedia memberikan masukan dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
10. Pimpinan dan seluruh pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang yang telah memberikan izin penelitian serta membantu saya melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.
11. Bapak dan ibu dosen lainnya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan pengalaman selama masa perkuliahan.
12. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Khususnya untuk Kak Helmi, Mbak Ambar dan Staf lainnya yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
13. Seluruh staff Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan yang sudah banyak membantu dan memberikan pelayanan terbaik selama perkuliahan.
14. Semua teman seperjuangan Angkatan 2017 Manajemen Universitas Sriwijaya karena telah memberikan kenangan yang indah selama masa perkuliahan

Indralaya, 1 Agustus 2023
Penulis

Fredi Octaviano
01011281722132

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa :

Nama : Fredi Octaviano
Nim : 01011281722132
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang.

Telah kami periksa secara penulisan Grammar maupun susunan tenses dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

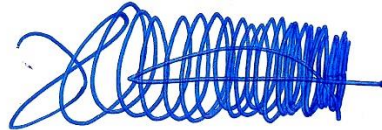
Pembimbing Skripsi,

Ketua



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP 198909242019032021

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri,
M.M.
NIP 198907112018031001

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
14/9/2014

**PENGARUH PROMOSI DAN MUTASI JABATAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN
LELANG (KPKNL) PALEMBANG**

Oleh:

Fredi Octaviano

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Promosi jabatan dan Mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang ada pada KPKNL Palembang yang berjumlah 34 orang pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus) dimana seluruh populasi dijadikan menjadi sampel sehingga sampel berjumlah 34 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi linier Berganda dan menggunakan *software SPSS 25* sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan dan mutasi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPKNL Palembang baik secara parsial maupun secara simultan.


Kata Kunci: Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kinerja Pegawai

Pembimbing Skripsi



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP 198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
14/9/23

ABSTRACT

THE EFFECT OF PROMOTION AND POSITION TRANSFER ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF STATE ASSETS SERVICE AND THE AUCTION BRANCH OF PALEMBANG

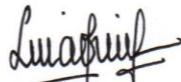
By:

Fredi Octaviano

This study aim to determine the effect off job promotion and Job transfer on Performance at the Office of State Assets Service and Auction Branch of Palembang. The population in this study were all ASN employee at the KPKNL Palembang, amounting to 34 employees. Sampling in this study used saturated sampling method (census) where the entire population was used as a sample so the sample amounted 34 employee. This study uses primary data obtained through quistionnaires. This research method uses SPSS 25 software. The result show that promotion and job transfer have a positive and significant effect on the performance of KPKNL employees, both partially and simultaneously

Keyword: Job Promotion, Job Transfer and Performance

Advisor



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP 198909242019032021

Chairman of The Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fredi Octaviano
NIM : 01011281722132
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Ngestiboga 1, 6 Oktober 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Ngestiboga 1, Kec. Jayaloka, Kab. Musi Rawas
Email : fredi.riswan@gmail.com
No. Hp : 085214898824

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 1 Ngestiboga 1
SLTP : SMPN Marga Tunggal
SLTA : SMAN Jayaloka
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1. 1 Latar Belakang	1
1. 2 Rumusan Masalah	8
1. 3 Tujuan Penelitian.....	8
1. 4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2. 1 Promosi Jabatan.....	11
2. 1. 1 Pengertian Promosi Jabatan	11
2. 1. 2 Jenis-Jenis Promosi Jabatan	12
2. 1. 3 Syarat-syarat Penetapan Promosi Jabatan.....	13
2. 1. 4 Dasar-dasar Pertimbangan Promosi Jabatan	15
2. 2 Mutasi Jabatan	16
2. 2. 1 Pengertian Mutasi Jabatan.....	16
2. 2. 2 Tujuan dan Manfaat Mutasi Jabatan	17
2. 2. 3 Landasan diadakannya Mutasi	18
2. 2. 4 Sebab diberlakukannya Mutasi	18

2. 2. 5 Syarat Pedoman Mutasi	20
2. 3 Kinerja Pegawai	21
2. 3. 1 Pengertian Kinerja.....	21
2. 3. 2 Penilaian Kinerja	21
2. 3. 2. 1 Pengertian Penilaian Kinerja.....	21
2. 3. 2. 2 Elemen Penilaian Kinerja.....	22
2. 3. 2. 3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	22
2. 3. 2. 4 Dasar Penilaian Kinerja.....	23
2. 3. 2. 5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	24
2. 4 Penelitian Terdahulu.....	25
2. 5 Kerangka Konseptual	29
2.6 Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3. 1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
3. 1. 1 Jenis Penelitian.....	31
3. 1. 2 Lokasi Penelitian.....	31
3. 1. 3 Waktu Penelitian	31
3. 2 Populasi dan Sampel	31
3. 2. 1 Populasi	31
3. 2. 2 Sampel.....	32
3. 3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data ³²	
3. 3. 1 Sumber Data.....	32
3. 3. 2 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3. 4 Teknik Analisis Data	33
3. 4. 1 Uji Instrumen.....	33
1. Uji Validitas	34
2. Uji Reliabilitas	34
3. 4. 2 Uji Asumsi Klasik	35
3. 4. 2. 1 Uji Normalitas	35
3. 4. 2. 2 Uji Multikolinieritas.....	35
3. 4. 2. 3 Uji Heteroskedastisitas.....	36
3. 5 Metode Suksesive Interval	36
3. 6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	37
3. 6. 1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	38

3. 7 Uji Hipotesis.....	38
3. 7 .1 Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	38
3. 7. 2 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	39
3. 8 Definisi Operasional	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4. 1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4. 1. 1 Profil Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang.....	43
4. 1. 2 Visi dan Misi Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang (KPKNL) Palembang	44
4. 1. 3 Struktur Organisasi.....	45
4. 2 Hasil Penelitian.....	45
4. 2. 1 Deskripsi Profil Responden.....	45
4. 2. 1. 1 Jenis Kelamin Responden	45
4. 2. 1. 2 Usia Responden.....	46
4. 2. 1. 3 Pendidikan Terakhir Responden	47
4. 2. 1. 4 Masa Kerja Total Responden	48
4. 2. 1. 5 Masa Kerja pada Instansi Saat ini Responden	48
4. 2. 2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	49
4. 2. 2. 1 Analisis Deskripsi Variabel Promosi Jabatan (X1).....	49
4. 2. 2. 2 Analisis Deskripsi Variabel Mutasi Jabatan (X2).....	56
4. 2. 2. 3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	
4. 2. 2 Uji Instrumen Penelitian.....	63
4. 2. 2. 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	68
4. 2 . 2. 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	68
4. 2. 3 Uji Asumsi Klasik	70
4. 2. 3. 1 Uji Normalitas	71
4. 2. 3. 2 Uji Multikolinearitas	71
4. 2. 3. 3 Uji Heterokedastisitas	73
4. 2. 4 Metode Suksesive Interval	74
4. 2. 5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
4. 2. 5. 1 Analisis Regresi Linier Berganda	78
4. 2. 5. 2 Uji Analisis Korelasi	78
4. 2. 5. 3 Uji koefisien determinasi	79
4. 2. 6 Uji Hipotesis.....	81

4. 2. 6. 1 Uji Signifikansi parsial Uji t	81
4. 2. 6. 2 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	82
4. 2. 7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	88
5. 1 Kesimpulan.....	88
5. 2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89
Lampiran	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Promosi Jabatan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang Tahun 2020 - 2021	3
Tabel 1. 2 Data Mutasi Jabatan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang Tahun 2018 - 2021	4
Tabel 1. 3 Data Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang Tahun 2021.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	40
Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert.....	43
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Usia Responden	46
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	47
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Total Responden	48
Tabel 4. 6 Distribusi Masa Kerja Pegawai pada KPKNL Palembang	49
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Promosi Jabatan.....	50
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Mutasi Jabatan (X2)	56
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X1)	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi Jabatan (X2)	69
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	70
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	71
Tabel 4. 14 Hasil Perhitungan MSI variabel promosi jabatan (X1).....	75
Tabel 4. 15 Hasil Perhitungan MSI variabel mutasi jabatan (X2)	76
Tabel 4. 16 Hasil Perhitungan MSI variabel Kinerja (Y)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur organisasi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang(KPKNL) Palembang	43
Gambar 4. 2 Hasil perhitungan Histogram	72
Gambar 4. 3 Hasil perhitungan P-Plot	72
Gambar 4. 4 Hasil uji heterokedastisitas.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Metode Suksesive Interval.....	92
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	95
Lampiran 3 Tabel Frekuensi Responden.....	101
Lampiran 4 Data Korelasi Uji Validitas	110
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	114
Lampiran 6 Uji Korelasi.....	116
Lampiran 7 Uji Analisis Regresi Linear berganda.....	117

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

SDM adalah satu kumpulan atau individu dan digunakan dalam suatu organisasi untuk bergerak, menjalankan dan membuat rencana (*planning*) yang memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Kalesaran (2019) SDM merupakan elemen penting yang mengontrol maju atau mundurnya suatu organisasi. Setiap organisasi perlu dan berupaya untuk menghasilkan SDM yang berkualitas agar dapat memenuhi tujuan yang bersifat hierarki. Organisasi membutuhkan tenaga kerja dengan kinerja dan prestasi yang baik dan hebat harus membangun sifat SDM dengan melakukan pelatihan - pelatihan yang pas terhadap apa rencana organisasi.

SDM ialah suatu sistem persiapan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bermaksud mengawasi orang (pekerja atau pegawai) agar pelaksanaannya maksimal, (*The Chartered Institute and Development*). Notoatmodjo (2019) menyatakan bahwa SDM sebagai salah satu bagian yang sangat vital dalam organisasi yang merupakan aset penentu guna meraih target seperti visi dan misi organisasi.

Teknik yang yang bisa dibuat oleh instansi atau organisasi untuk lebih mengembangkan pelaksanaan kinerja yang representatif yaitu dengan memberikan promosi secara adil dan tidak memihak serta menempatkan pekerja pada posisi

yang tepat. Kemajuan tersebut dilakukan untuk mendorong para pekerja agar lebih mengembangkan pelaksanaannya sehingga kinerja organisasi pun semakin meningkat. Sesuai pendapat yang disampaikan Hasibuan (2017), promosi (*promotion*) memegang peranan penting bagi setiap pekerja, promosi adalah suatu hal yang sangat diharapkan oleh pegawai. promosi menyatakan rasa percaya dan afirmasi organisasi terhadap kapasitas dan kemampuan pegawainya untuk berada pada pangkat di atasnya. Melakukan promosi pekerja jadi mempunyai kedudukan dan keistimewaan lebih baik dan memberikan etos kerja yang lebih sehingga kinerjanya akan meningkat.

Mutasi adalah pertukaran pekerja dari suatu tempat atau divisi ke tempat lain namun pada tingkat yang sama dengan pekerjaan mereka sebelumnya. Tujuan dari mutasi adalah untuk mengurangi atau menghindari kejenuhan para pegawai, menciptakan keselarasan antara jumlah pekerja dan posisi yang tersedia. Siswanto (2017) mutasi adalah suatu tindakan instansi yang dihubungkan dengan pertukaran kemampuan, kewajiban dan status usaha sehingga pegawai atau angkatan kerja menjadi semangat dan kinerja yang sebesar-besarnya.. Mutasi seringkali disalahartikan dan dianggap sebagai pendisiplinan atas suatu kesalahan atau karena adanya permasalahan yang terjadi antara pegawai dengan atasannya, namun sebenarnya mutasi dilakukan demi mengurangi rasa lelah pekerja dalam bekerja dan untuk memuaskan para pegawai sesuai minat dan bidang kewajibannya masing-masing.

Kinerja pegawai pada suatu tempat adalah hal yang vital guna menjaga konsistensi instansi, sebab jika presentasi performa pegawai tidak baik maka akan

mempengaruhi tingkat efisiensi organisasi dan mengakibatkan organisasi menjadi kurang mampu bersaing dengan para pesaingnya. Seperti yang diungkapkan Marbawi (2016) kinerja adalah tingkatan seberapa besar komitmen yang diberikan seorang pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini mencakup jumlah hasil, mutu hasil dan lama masa yang diharapkan dalam pengerjaan hasil, tingkat partisipasi dalam pekerjaan dan perspektif serupa yang ditunjukkan oleh para pegawai.

Beberapa faktor yang bisa dilakukan guna memicu meningkatkan performa pegawai adalah promosi jabatan dan mutasi jabatan yang dibuat organisasi guna memberi kewajiban yang luas dan diiringi oleh penambahan kompensasi yang didapat.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang adalah bagian langsung dari kementerian keuangan di bawah bagian Eselon 1 Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN).

Tabel 1. 1 Data Promosi Jabatan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang Tahun 2020 - 2021

No	Jenis kelamin	Usia	Golongan	Keterangan Promosi
1	Laki-laki	29	Penata muda/III/a	Sebagai fungsional
2	Laki-laki	37	Penata/III.c	Sebagai pejabat pada Sekretariat Jenderal
3	Laki-laki	45	Pembina/IV.a	Pejabat Esselon III
4	Laki-laki	41	Penata muda/III.a	Pejabat fungsional
5	Laki-laki	38	Penata/III.c	Promosi jabatan Esselon IV
6	Perempuan	53	Penata/III.c	Promosi jabatan Esselon IV
7	Laki-laki	44	Penata/III.c	Promosi jabatan Esselon IV
8	Perempuan	35	Penata/III.c	Sebagai pejabat fungsional
9	Laki-laki	34	Penata muda/ III.a	Sebagai pejabat fungsional
10	Laki-Laki	48	Pengatur Tk. I/ II.d	Sebagai pejabat fungsional
11	Perempuan	45	Pengatur Tk. I/ II.d	Sebagai pejabat fungsional
12	Laki-laki	38	Penata muda/ TK. I/ III.b	Sebagai pejabat fungsional

13	Laki-laki	34	Penata muda/ III.a	Sebagai pejabat fungsional
14	Laki-laki	34	Penata muda/ III.a	Sebagai pejabat fungsional

Sumber: KPKNL Palembang, 2022

Pada tahun 2020 Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) melakukan 3 promosi jabatan dilingkungan pegawai terutama golongan Penata muda.

Selama periode tahun 2021 terdapat 11 rotasi pegawai yang berbentuk promosi jabatan yang dilakukan oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang.

Tabel 1. 2 Data Mutasi Jabatan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang Tahun 2018 - 2021

No	Jenis kelamin	Usia	Golongan	Keterangan	Tahun
1	Laki-laki	1971	Pembina Tk. I IV.b	Mutasi sebagai Esselon III	2018
2	Perempuan	1975	Penata Tk. I/III.d	Mutasi sebagai Esselon IV	2019
3	Laki-laki	1975	Pembina/ Iva	Mutasi sebagai Esselon IV	2019
4	Laki-laki	1976	Penata Tk. I/ III.d	Mutasi sebagai esselon IV	2019
5	Perempuan	1975	Pembina/ Iva	Mutasi keluar	2021
6	Perempuan	1975	Pembina/ Iva	Mutasi keluar sebagai esselon IV	2021
7	Laki-laki	1969	Pengatur Tk. I/ IId	Mutasi ke Jambi	2021
8	Laki-laki	1975	Penata Tk. I/III.d	Mutasi ke Bogor	2021
9	Laki-laki	1970	Penata muda Tk. I/III.b	Mutasi ke jambi	2021
10	Perempuan	1990	Penata Tk. Id	Mutasi	2021

Sumber: KPKNL Palembang 2022

Dalam rentang waktu tahun 2018-2021 terdapat 10 orang pegawai yang dimutasi oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL)

Palembang yaitu 2018 sebanyak 1 orang, 2019 sebanyak 3 orang, 2020 tidak ada mutasi yang dilakukan dan pada tahun 2021 sebanyak 6 orang.

Tabel 1. 3 Data Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang Tahun 2021

No	Individu	Golongan	Nilai Kinerja	Kategori
1	Laki-Laki Kelahiran 1993	Penata Muda / III/a	114.45	Sangat baik
2	Laki-laki Kelahiran 1995	Pengatur/ II.c	115.92	Sangat baik
3	Laki-laki kelahiran 1995	Pengatur/ II.c	119.2	Sangat baik
4	Perempuan Kelahiran 1987	Pengatur Tk. I/ II.d	112.9	Sangat Baik
5	Laki-laki kelahiran 1985	Penata/III.c	110.25	Sangat Baik
6	Laki-laki kelahiran 1968	Penata muda Tk.I/ III.b	106.67	Baik
7	Laki-laki kelahiran 1988	Penata muda/ III.a	108.95	Baik
8	Perempuan 1990	Penata muda/ III.a	109.87	Baik
9	Perempuan kelahiran 1990	Penata muda/ III.a	107.65	Baik
10	Laki-laki kelahiran 1992	Pengatur Tk.I/ II.d	106.98	Baik
11	Laki-laki kelahiran 1976	Penata/ III.c	104.35	Baik
12	Laki-laki kelahiran 1975	Penata/ III.c	105.65	Baik
13	Laki-laki kelahiran 1977	Pembina/ IV.a	108.96	Baik
14	Laki-laki kelahiran 1981	Penata muda/ III.a	105.65	Baik
15	Laki-laki kelahiran 1987	Penata muda Tk. I/III.b	107.65	Baik
16	Laki-laki kelahiran 1972	Penata muda Tk. I/III.b	106.98	Baik
17	Laki-laki 1972	Penata Tk. I/III.d	106.74	Baik
18	Laki-laki kelahiran 1984	Penata/ III.c	105.54	Baik
19	Laki-laki kelahiran 1967	Penata /III.c	99.65	Cukup baik

No	Individu	Golongan	Nilai Kinerja	Keterangan
20	Perempuan kelahiran 1990	Penata muda Tk. I/III.b	103.65	Baik
21	Laki-laki kelahiran 1979	Pengatur Tk. I/ II.d	101.25	Baik
22	Perempuan kelahiran 1995	Pengatur/ II.c	103.35	Baik
23	Perempuan kelahiran 1969	Penata /III.c	107.56	Baik
24	Laki-laki kelahiran 1978	Penata /III.c	108.65	Baik
25	Laki-laki kelahiran 1973	Penata muda /III.a	109.66	Baik
26	Perempuan kelahiran 1987	Penata muda Tk. I /III.b	108.98	Baik
27	Perempuan kelahiran 1995	Penata muda /III.a	107.59	Baik
28	Perempuan kelahiran 1963	Penata Tk. I/ III.d	115.65	Sangat baik
29	Laki-laki kelahiran 1990	Penata muda/III.a	116.65	Sangat baik
30	Perempuan kelahiran 1990	Pengatur/ II.c	117.54	Sangat baik
31	Perempuan kelahiran 1987	Penata /III.c	106.57	Baik
32	Laki-laki kelahiran 1988	Penata muda/III.a	107.65	Baik
33	Laki-laki kelahiran 1984	Penata muda Tk. I /III.b	106.54	Baik
34	Laki-laki kelahiran 1988	Penata muda /III.a	104.56	Baik
35	Laki-laki kelahiran 1988	Penata muda /III.a	108.87	Baik
36	Laki-laki kelahiran 1974	Pengatur Tk. I/ II.d	107.13	Baik
37	Perempuan kelahiran 1977	Pengatur Tk. I/ II.d	105.65	Baik

Keterangan

1. Nilai Kinerja >110 adalah kategori sangat baik
2. Nilai Kinerja >100 adalah kategori baik

3. Nilai Kinerja <100 adalah kategori cukup

Berdasarkan data kinerja diatas pegawai KPKNL Palembang memiliki jumlah total pegawai sebanyak 37 pegawai yaitu: laki-laki berjumlah 24 pegawai dan perempuan berjumlah 13 orang. Dari 37 orang Pegawai tersebut 8 orang memiliki kinerja Sangat baik (>110 nilai kinerja), 28 orang memiliki kinerja yang Baik (>100 nilai kinerja) dan 1 Orang memiliki kinerja Cukup baik (<100 Nilai kinerja)

Dari tabel data diatas terdapat beberapa fenomena yang terjadi pada KPKNL Palembang diantaranya tingginya angka promosi dan mutasi yang dilakukan pada periode tahun 2021. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada KPKNL Palembang untuk melihat apakah tingginya angka promosi dan mutasi jabatan akan berpengaruh positif atau menjadi suatu hal yang membuat para pegawai untuk memacu kinerja mereka atau malah sebaliknya.

Rahayu Suharni(2017), pada penelitian yang berjudul Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo menunjukan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukan bahwa adanya promosi jabatan yang akan dilakukan mendorong para pegawai untuk meningkatkan performa atau kinerja yang mereka miliki.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPKNL Palembang
2. Apakah Mutasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPKNL Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai KPKNL Palembang.
2. Mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai KPKNL Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian dilakukan dengan harapan atau tujuan dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menambah sumbangsih pemikiran dalam teori-teori berkaitan dengan promosi dan mutasi jabatan dan juga teori yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Menambah sudut pandang lain bagi KPKNL Palembang untuk menanggulangi persoalan menyangkut promosi dan mutasi jabatan guna memacu kinerja (*performance*) pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Animun, Jekson Simion D., Jantje L, Sepang dan Yantje Uhing. 2017. Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 5 No.3 Hal. 3098-3107.
- Ansory, Al Fadjar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Dahlioni, Sri Rini., Dhesti Widya Nurhasanah Ningrum. 2020. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja aparatur sipil negara di kantor kecamatan Ganaes Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)* Vol 5 No1 ISSN: 2548-7735
- Fahmiyati, Lia., Rini Rahayu Kurniati Dan Daris Zunaida. 2019. Pengaruh Promosi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT.PINDAD (Persero) Divisi Munisi Turen, Malang). *JIAGABI* Vol. 8 No. 3 Hal 121-129
- Hartati, Marti. 2020. Peran Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di 4 (empat) Perusahaan Impor Area Jakarta Utara pada Tahun 2020. *Jurnal PARAMETER* Vol. 5 No.1
DOI: <https://doi.org.10.37751/parameter.v5i1.135>
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta

- Kaunang, Merinda Margaret., Sofia Ulfa Eka Handayani 2020. Pengaruh promosi terhadap mutasi karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center. *Borneo Student Research* Vol.1 No. 2
- Kurniawan, Randi Rosul., Dkk. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan (*Study kasus pada karyawan PT. LAPPI Laboratories*). *Jurnal Fakultas Ekonomi Muhammadiyah* Jember:2018
- Masram dan Mu'ah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Zifatama Publisher. Sidoarjo
- Noor, Taufiqurrahman. 2017. Pengaruh Mutasi, Promosi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* Vol. 3 No. 2
- Oktafiasari, Iko. 2017. Pengaruh promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bank Jatim cabang Kediri. *Jurnal Simki-Economic* Vol. 01 No. 08
- Pirous, Haikal., M Ryzki Wiryawan, Mellani Diah Anggraeni. 2021. Pengaruh mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya. *Jurnal DIMAMU* Vol. 1 No. 1
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

- Rahayu, Suharni. 2017. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan* Vol. 5 No. 1
- Sabar, Navratin Datu, Adolfina dan Lucky O.H.D. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai. *EMBA* Vol. 5 No.2 Hal. 404-413
- Saing, Bungaran., Eri Teguh Prasetyo, Muhammad Adnan Solihin. 2021. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance. *Journal of Economic Management and Accounting (JEMMA)* Vol. 4 No. 2
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Suparinah, Ela. 2018. Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara. *eJournal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 2 Hal. 425-438
- Suparno, Asep. 2019. Pengaruh kebijakan promosi jabatan dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai Pemkot Bandung. *Jurnal Ekonomi Akuntansi & Manajemen* Vol. 1 No. 1