

**PENGARUH MUTASI, ROTASI DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUBUNGAN  
KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Syarat  
Guna Mencapai Gelar Serjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**RISA WAKILA HAIRANI**

**NPM. 1701110151**

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**FAKULTAS EKONOMI**

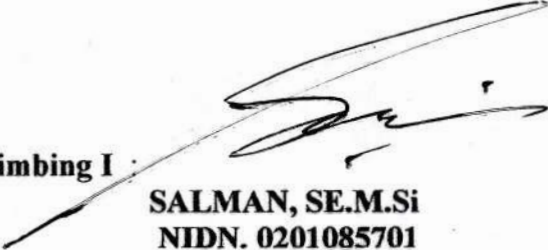
**PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : RISA WAKILA HAIRANI  
NPM : 1701110151  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH MUTASI, ROTASI DAN PROMOSI  
JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG.

**Pembimbing Skripsi**

Tanggal 15 / 21 / 09 ..... Pembimbing I :

  
**SALMAN, SE.M.Si**  
NIDN. 0201085701


Tanggal 15 / 21 / 09 ..... Pembimbing II :


  
**HERMAN EFRIZAL, SE.MM**  
NIDN. 0202066602

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Manajemen

  
**Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS**  
NIDN : 0205026401

  
**Mariyam Zanariah, SE.,MM**  
NIDN : 0222096301

**BU/PS/DFE/21**

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

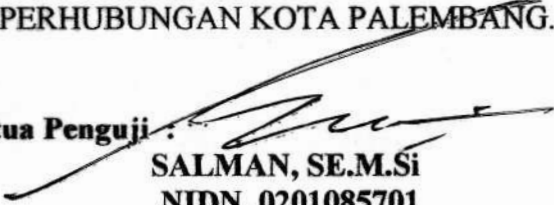
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RISA WAKILA HAIRANI  
NPM : 1701110151  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH MUTASI, ROTASI DAN PROMOSI  
JABATAN TEHADAP KINEJA PEGAWAI  
DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG.

Penguji Skripsi

Tanggal 05 / - 21 / 10

Ketua Penguji :

  
SALMAN, SE.M.Si  
NIDN. 0201085701


Tanggal 05 / - 21 / 10

Penguji I :

  
HERMAN EFRIZAL, SE.MM  
NIDN. 0202066602

Tanggal 05 / - 21 / 10

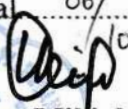
Penguji II :

  
KAMARIAH, SE. MM  
NIDN. 0221075802

Mengetahui :

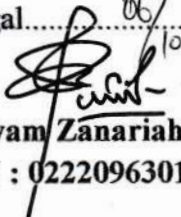
Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 06 / - 21 / 10

  
Dr. Msy. Mikiyal, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 06 / - 21 / 10

  
Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN : 0222096301

241/PS/DFE/21

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Risa Wakila Hairani

Nomor Pokok : 1701110151

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Oktober 2021



Risa Wakila Hairani

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

- ❖ *Jadilah diri sendiri karena itu lebih baik daripada berpura-pura menjadi orang lain.*
- ❖ *Nilai prestasi adalah keseluruhan pribadi yang cerdas dan beretika bukan dengan angka.*
- ❖ *Semua Apa Yang Kita Impikan Tidak Selalu Jadi Kenyataan Hiduplah Dengan Kebenaran Kenyataan Akan Lebih Jujur Dari Penantian.*

### KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ **Papa Tersayang**
- ❖ **Mama Tersayang**
- ❖ **Adik Tersayang**
- ❖ **Seluruh Keluarga Besar**
- ❖ **Sahabat Tersayang**
- ❖ **Teman-teman di Universitas Tridianti Palembang**
- ❖ **Pacar Tersayang**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Mutasi, Rotasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Palembang. Penelitian pada Skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari variabel Mutasi ( $X_1$ ), variabel Rotasi ( $X_2$ ), variabel Promosi ( $X_3$ ) dan variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, observasi populasi dan sampel pada penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang yang berjumlah 40 orang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26 for Windows. Berdasarkan uji validitas, semua  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,312) sehingga bisa disimpulkan bahwa semua instrument data penelitian adalah valid. Dan berdasarkan uji realibilitas diperoleh semua variabel memiliki nilai *cronbach's*  $> 0,70$  yang berarti semua data penelitian ini adalah reliable Dan berdasarkan uji normalitas semua variabel memiliki nilai *sig.* sebesar 0,200 sehingga hasil uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov*  $> 0,05$  yang berarti semua instrument data dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal. Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara Mutasi, Rotasi, dan Promosi dengan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang nilai sig F sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05). Berdasarkan hasil uji parsial (*uji t*) dapat disimpulkan bahwa variabel Mutasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai sig sebesar  $0,443 > \alpha$  (0,05). Terdapat Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang, Ditunjukkan nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05). Dan Terdapat Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang, Ditunjukkan nilai sig sebesar  $0,106 > \alpha$  (0,05). Variabel Mutasi memiliki pengaruh yang dominan yaitu sebesar 0,443 dibanding dengan variabel Rotasi yang sebesar 0,000 dan variabel Promosi yang hanya sebesar 0,106. Berdasarkan hasil uji Analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,984 yang secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel Mutasi, Rotasi, dan Promosi terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah 98,4%. Hal ini berarti Variabel Mutasi ( $X_1$ ), Rotasi ( $X_2$ ), dan Promosi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh sangat signifikan dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sedangkan sisanya yang hanya sebesar 1,6% dipengaruhi dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Mutasi, Rotasi, Promosi, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*This study aims to determine whether there is a significant effect of Mutation, Rotation and Position Promotion on Employee Performance at the Palembang City Transportation Service Office. The research in this thesis uses quantitative methods with an associative approach. The variables connected in this study are independent variables consisting of mutation variables ( $X_1$ ), rotation variables ( $X_2$ ), promotion variables ( $X_3$ ) and the dependent variable, namely Employee Performance ( $Y$ ). Sources of data used consist of primary data, namely data obtained directly from respondents through questionnaires, interviews, population observations and samples in this study were employees of the Palembang City Transportation Service Office, totaling 40 peoples. The test was carried out using the SPSS version 26 application for Windows. Based on the validity test, all  $r_{count} > r_{table}$  (0.312) so it can be concluded that all research data instruments are valid. And based on the reliability test, it was obtained that all variables had Cronbach's values  $> 0.70$ , which means that all the data in this study were reliable. And based on the normality test, all variables had sig values. of 0.200 so that the results of the one-sample Kolmogorov-Smirnov test  $> 0.05$ , which means that all instrument data in this study are normally distributed. The results obtained from this study indicate that there is a simultaneous influence between mutations, rotations, and promotions with the performance of employees of the Palembang City Service Transportation Office, the value of sig F is  $0.000 < (0.05)$ . Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that the mutation variable has a significant effect on employee performance because the sig value is  $0.443 > (0.05)$ . There is an effect of rotation on the performance of employees of the Palembang City Transportation Service Office, it is shown that the sig value is  $0.000 < (0.05)$ . And there is the effect of promotion on the performance of employees of the Palembang City Transportation Service Office, it is shown that the sig value is  $0.106 > (0.05)$ . The mutation variable has a dominant effect of 0.443 compared to the rotation variable which is 0.000 and the Promotion variable which is only 0.106. Based on the results of the analysis of the coefficient of determination, an R-Square value of 0.984 can be obtained which practically can be said that the contribution of the Mutation, Rotation, and Promotion variables to the Employee Performance variable is 98.4%. This means that the Variable Mutation ( $X_1$ ), Rotation ( $X_2$ ), and Promotion ( $X_3$ ) have a very significant effect on Employee Performance ( $Y$ ) while the remaining 1.6% is influenced by other factors not examined.*

*Keywords: Mutation, Rotation, Promotion, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

### **“Pengaruh Mutasi, Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang”**

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE, M.Si, Ak.CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Salman, S.E, M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak Herman Efrizal, S.E, M.M selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan Dinas Perhubungan Kota Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.



9. Kepada Febi, Tina, Devi, Aprik, Ahmad, Yadi dan Riko yang sudah berjuang bersama dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, Oktober 2021  
Penulis,

Risa Wakila Hairani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
RIWAYAT HIDUP .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	7
2.1.1 Kinerja .....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	7
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja .....	9

2.1.1.4 Pengertian Penilaian Kinerja .....	10
2.1.1.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	11
2.1.2 Mutasi .....	12
2.1.2.1 Pengertian Mutasi .....	12
2.1.2.2 Tujuan Mutasi .....	14
2.1.2.3 Jenis-jenis Mutasi .....	15
2.1.2.4 Sistem Mutasi .....	17
2.1.2.5 Indikator Mutasi .....	18
2.1.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutasi .....	19
2.1.3 Rotasi Jabatan .....	21
2.1.3.1 Pengertian Rotasi Jabatan .....	21
2.1.3.2 Indikator Rotasi Jabatan .....	22
2.1.3.3 Dimensi Rotasi Jabatan .....	23
2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rotasi Jabatan .....	23
2.1.4 Promosi Jabatan .....	24
2.1.4.1 Pengertian Promosi Jabatan .....	25
2.1.4.2 Indikator Promosi Jabatan .....	26
2.1.4.3 Dimensi Promosi Jabatan .....	27
2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan .....	28
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	28
2.3 Kerangka Pemikiran .....	28
2.4 Hipotesis .....	29

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	44
3.1.1 Tempat Penelitian .....	44
3.1.2 Waktu Penelitian .....	44
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.2.1 Sumber Data .....	45
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	45
3.3.1 Populasi .....	45
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling .....	45
3.4 Rancangan Penelitian .....	46
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	46
3.5.1 Variabel Penelitian.....	46
3.5.2 Definisi Operasional .....	47
3.6 Instrumen Penelitian .....	50
3.6.1 Uji Validitas.....	51
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	52
3.7 Teknik Analisis Data .....	52
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	53
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial .....	53
3.7.2.1 Regresi Linear Berganda .....	55
3.7.2.2 Koefisien Korelasi (r) .....	55
3.7.2.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	56

3.8 Uji Hipotesis Penelitian .....	57
3.8.1 Uji Simultan (Uji F) .....	57
3.8.2 Uji Parsial (Uji t) .....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	57
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Palembang .....	57
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Palembang .....	59
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Palembang ...	60
4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Palembang .....	61
4.1.5 Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Palembang .....	63
4.2 Pembahasan .....	74
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	74
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	74
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	75
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	75
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	76
4.3.1 Uji Validitas .....	76
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	80
4.3.3 Uji Normalitas .....	82
4.3.4 Uji Normalitas Probability Plot (P-P Plot) .....	83
4.3.5 Uji Multikolinearitas .....	85
4.3.6 Uji Heteroskedastisitas .....	87
4.4 Teknik Analisis Data .....	87

4.4.1 Analisis Linear Berganda .....	89
4.4.2 Koefisien Korelasi .....	91
4.4.3 Koefisien Determinasi .....	92
4.5 Uji Hipotesis Penelitian .....	93
4.5.1 Uji Simultan (uji F) .....	93
4.5.2 Uji Parsial (uji t) .....	94
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	98
5.2 Saran .....	99

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	25
2.2 Waktu Penelitian .....	30
3.1 Variabel dan Operasional Operasional .....	35
3.2 Skala Likert .....	37
3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	42
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	52
4.3 Hasil Uji Validitas .....	53
4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	54
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Mutasi .....	55
4.6 Deskripsi Variabel Mutasi .....	56
4.7 Persentase Skor Variabel Mutasi .....	57
4.8 Tanggapan Responden Terhadap Rotasi Kerja .....	57
4.9 Deskripsi Variabel Rotasi Kerja .....	58
4.10 Persentase Skor Variabel Rotasi Kerja .....	59
4.11 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja .....	59
4.12 Deskripsi Variabel Kinerja .....	60
4.13 Persentase Skor Variabel Kinerja .....	61
4.14 Uji Multikolinearitas .....	63
4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	65
4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	67

4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	68
4.18 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	69
4.19 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	71



## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Berpikir Teoritis .....	28
3.1 Regresi Linear Berganda.....	41
4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Palembang .....	49
4.2 Uji Normalitas .....	62

## **RIWAYAT HIDUP**

Risa Wakila Hairani, dilahirkan di Palembang tanggal 11 November 1997 dari bapak yang bernama Sarisan dan Ibu yang bernama Lenaini. Merupakan anak ke 1 (satu) dari 4 (empat) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 33 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Tri Darma Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMK Negeri 3 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan D1 Komputer di Palcomtech. Pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai metode satu pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan adalah mutasi rotasi dan promosi kinerja. Para ahli berpendapat mutasi adalah proses yang secara hukum sah dilakukan dilingkungan pemerintah.

Mutasi adalah ketentuan yang harus dilaksanakan. Peraturan pemerintah No.41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, merupakan salah satu dari sekian banyak peraturan tentang kepegawaian, yang didalamnya juga mengatur tentang mekanisme dan ketentuan mutasi. Karena itu para ahli melanjutkan, mutasi sebagai berkah karena dengan mutasi, pegawai banyak diuntungkan ketika berbicara tentang karir.

Mutasi memang peristiwa yang unik dilingkungan pegawai negeri sipil di pihak yang merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah siksaan. Pada peristiwa yang sama, bagi sejumlah pegawai negeri sipil, mutasi merupakan berkah. Penyebabnya bisa karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru.

Hal lain yang menjadikan mutasi sebagai hukuman, diawali dari berbagai pendapat ruang lingkup kerja. Secara umum ruang lingkup kerja kadang diterjemahkan secara bebas oleh masyarakat dan pejabat atau staf pemerintahan.

Lahan basah dan lahan kering menjadi istilah yang menggambarkan adanya perbedaan beban dan peluang kerja antara yang satu dengan instansi yang lainnya. Pendapat itulah yang menimbulkan tafsiran yang bervariasi tentang mutasi.

Tidak jarang kinerja pegawai mengalami fluktuasi disini disebabkan terlalu lamanya seseorang bekerja mempekerjakan saja.

Kondisi ini dapat mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan dikalangan para pekerja (karyawan). Untuk mengutamakan menghilangkan kejenuhan serta kebosanan para karyawan dalam pekerjaan di perusahaan atau instansi, misalnya dengan melakukan rotasi kerja kepada para karyawan.

Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, rotasi pekerjaan sebagai konsep kebijakan dalam kepegawaian rotasi yang memiliki arti filosofi lebih (yang lebih bersifat teknis) justru tidak tersurat dalam peraturan di republik indonesia, undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU Nomor 8 tahun 1974 tahun 2000 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural, maupun peraturan pemerintah Nomor 9 tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil.

Promosi jabatan menurut Hasibuan (2018:108) adalah pemindahan karyawan dari satu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Biasanya kesempatan untuk promosi pada waktu suatu organisasi mengadakan perluasan kegiatan, atau bila ada karyawan yang mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri. Namun

kadang kadang ada pula karyawan dipromosikan ke jabatan yang sengaja diciptakan, karena kemampuan khusus yang dimilikinya.

Pertimbangan untuk promosi. Ada dua pertimbangan umum yang dipakai dalam menentukan promosi, yakni masa kerja atau senioritas, dan kemampuan atau kompetensi. Pada masa lalu senioritas sering menjadi pertimbangan utama, karena karyawan yang bekerja lebih lama diakui kesetiiaannya, serta dianggap lebih matang dan berpengalaman. pertimbangan demikian hingga kini masih berlaku dalam perusahaan keluarga, terutama perusahaan milik golongan keturunan cina dan perusahaan perusahaan tradisional jepang.

Pada masa kini, kompetensi dan potensi dinilai sebagai faktor lebih penting dalam menentukan promosi. Atas pertimbangan tersebut organisasi organisasi masa kini lebih suka merekrut tenaga tenaga muda yang mampu dan potensial untuk dikembangkan. Tetapi karena masa kerja dan senioritas tidak mungkin diabaikan, sebagian perusahaan mengaitkan kedua unsur tersebut dalam praktek menetapkan promosi. sebuah survei yang diadakan oleh redaksi majalah *personnel journal* pada tahun 1979 menyimpulkan bahwa sebagian besar (74%) dari organisasi yang ikut serta dalam survei memakai senioritas sebagai pertimbangan ke dua. Artinya bila ada beberapa calon dengan kemampuan dan potensi yang sama, pilihan jatuh kepada yang paling senior.

Dinas Perhubungan Kota Palembang merupakan unsur otonomi daerah, yang menyelenggaran sebagian urusan pemerintah daerah, di bidang perhubungan, Dinas Perhubungan dipimpin oleh kepala dinas. Kepala dinas berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui

sekretaris. Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang dapat dibentuk unit pelaksana teknis untuk menjalankan sebagian kegiatan operasional dan kegiatan penunjang yang mempunyai wilayah kerja.

Sebelum terbentuk menjadi Dinas Perhubungan Kota Palembang dulunya Dinas Perhubungan Kota Palembang merupakan dinas yang terpisah yaitu Dinas LLAJ, Dinas Terminal, Dinas Parkir. Dengan adanya otonomi daerah maka dibentuklah Dinas Perhubungan Kota Palembang yang merupakan gabungan dari tiga dinas diatas “Dinas LLAJ, Dinas Terminal, Dinas parkir”. (UU No 22 Tahun 1999 dan PP No 25 Tahun 2000).

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Dinas Perhubungan Kota Palembang memiliki struktur yang cukup kompleks diantaranya meliputi kepala dinas, sekretaris, bidang sarana dan prasarana transportasi, bidang lalulintas, bidang angkutan, bidang pengendalian dan operasional. Khususnya dibagian sekretaris berperan dalam mengelola surat menyurat mulai dari penerimaan surat masuk dari internal/eksternal, mendata, mendistribusikan sampai dengan mengarsipkan dan mengirim surat keluar. (SOP/TTU/01).

Namun ada beberapa penyebab yang terjadi pada dinas perhubungan kota palembang, seperti mutasi rotasi dan promosi. Sebagian pegawai beranggapan bahwa mutasi adalah sebuah bentuk hukuman jabatan contohnya mutasi seorang pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang yang sudah lama menduduki jabatan tertentu dan mempunyai prestasi kerja yang baik, namun diantaranya dimutasikan ke bagian yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, sehingga dapat menimbulkan kinerja dari pegawai menurun, Selain

itu rotasi juga berpengaruh besar pada peningkatan kinerja karna sebagian pegawai akan mengalami rasa jenuh serta bosan karna melakukan pekerjaan yang begitu gitu saja, untuk mengurangi atau menghilangkan hal tersebut maka dilakukan rotasi kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang, contohnya memindahkan tenaga kerja dari suatu bagian ke bagian yang lain. Rotasi ini dapat dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Palembang guna meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

**Tabel 1.1**

**Data Dinas Perhubungan Kota Palembang**

<b>NO</b>	<b>Jabatan</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Keterangan</b>
1	Kasi Angkutan	2	1	5	Rotasi
2	Kasi Sarpras	1	2	4	Mutasi
3	Kasi MRL	2	1	3	Rotasi
4	Kasi Angkutan	2	2	1	Promosi

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Palembang 2020

Dari **Tabel 1.1** dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang belum sepenuhnya optimal. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh Mutasi Rotasi dan Promosi belum sepenuhnya meningkatkan kinerja pegawai, dan masih rendahnya keinginan pegawai untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi dan masih rendahnya kecintaan pegawai terhadap jabatan atau pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **Rumusan Masalah** dengan judul **“Pengaruh Mutasi Rotasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang”**.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah mutasi rotasi dan promosi jabatan secara bersamaan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang ?
2. Apakah mutasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang ?
3. Apakah rotasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang ?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang.

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh mutasi rotasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang.
2. Pengaruh mutasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.



3. Pengaruh rotasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang.
4. Pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Mutasi, Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Mutasi, Rotasi dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

Aaker, David A. dalam Aris Ananda (2011). *Manajemen Ekuitas Merek : Memanfaatkan Nilai Dari Suatu Merek*. Spektrum Mitra Utama. Jakarta.

Abdullah, et al., (2012). *The Influence of Service Quality and Price on Customer Satisfaction: An Empirical Study on Restaurant Services in Khulna Division*. *Journal Industrial Engineering Letters* Vol. 2.

Agussalim dan Jan. (2018). *Pengaruh Harga dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen jasa Transportasi Online Go-jek di Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 4 September 2018: 2318 – 2327.

Anshori, Yusak dan Langner, Viviane. 2007. *The Importance of Customer Satisfaction and Supreme Service Provision in The Hotel Industry: A Case Study of Surabaya Plaza Hotel*. *Jurnal Manajemen Perhotelan* Vol. 3.

Darwin, S., & Kunto, Y. S. (2014). *Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan dan Kepercayaan Pelanggan sebagai Variabel Intervening pada Asuransi Jiwa Manulife Indonesia - Surabaya*. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, Vol. 2, No.1.

Desga, W., Feni, M., & Novindah, Y. (2016). *Pemodelan Bangkitan Perjalanan di Nagari Siguntur, Nagari Burung-Burung Belantai dan Nagari Nanggalo Kecamatan Koto XI Tarusakan Kabupaten Pesisir Selatan*. *Jurnal Penelitian Transportasi Multimoda*. 14 (02): 77-82.

Fandy, Tjiptono. (2015). *Strategi Pemasaran. Edisi 4*: Andi.

Griffin, (2010). *A First Look at Communication Theory. 8 the dition*. Boston : Mc Graw Hill. Bungin.

Kotler, P & Amstrong, G. (2012). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi 13. Jilid 1. Erlangga: Jakarta.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing Management. 14th Ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Kotler, P., dan Keller, K. L. (2016). *Manajemen Pemasaran Erlangga*, Jakarta.

Kotler, Philip. (2010). *Kotler on Marketing*. Terjemahan: Kotler tentang *Pemasaran*. Tangerang: Karisma Publishing.

Lovelock, Christoper, Wirtz, J., & Mussry, J. (2012). *Pemasaran Jasa Manusia, Teknologi, Strategi: Perspeltif Indonesia*. Jakarta: Erlangga.

Lupiyoadi, Rambat. (2013). *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi* (Edisi 3). Jakarta: Salemba Empat.

Morissa. (2015). *Periklanan: Komunikasi Pemasaran Terpadu*. Jakarta: Prenada Media Grup.

Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis, edisi ke dua belas*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitas dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Buku Seru. Tjiptono, Fandy. 2008. *Strategi Pemasaran*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Andi Offset.

Suwandi, S. A., & Suroso, I. (2015). *Pengaruh Kualitas Layanan, Harga, dan*

Citra Merek Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Pos Ekspres di Kantor Pos Bondowoso dan Situbondo. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, Vol XIV:68-88.

Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu. (2007). *Pengantar Bisnis Modern edisi 3*. Liberty Yogyakarta. Yogyakarta.

Tamon, G.J., Mandey, S.L. dan Wenas, R.S., (2019). Strategi Promosi, Citra Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan dimediasi Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Pelanggan Sepeda Motor Honda di Kota Semarang). *Jurnal EMBA* Vol.7 No. 1 Januari 2019: 701-710.

Tjiptono, F. (2011).*Pemasaran Jasa*. Jawa Timur: Bayumedia Publishing.

Tjiptono, F. (2014).*Pemasaran Jasa*. Andi: Yogyakarta.

Tjiptono, F. (2015).*Strategi Pemasaran*, Edisi 4. Yogyakarta: Andi.

Tjiptono, Fandy dan Gregorius, Chandra.(2017). *Pemasaran Strategik*.Edisi ke-3. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).

Tomida, M., & Satrio, B. (2016). Pengaruh Harga dan Citra Merek terhadap Loyalitas Pelanggan Produk Footwear Yongki Komaladi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 5, Nomor 7.