

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA CABANG KEJAKSAAN NEGERI  
KLUNGKUNG DI NUSA PENIDA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh**

**NI LUH GEDE MEGA PUSPITA**

**NIM 2415764003**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2025**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA CABANG KEJAKSAAN NEGERI  
KLUNGKUNG DI NUSA PENIDA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh**

**NI LUH GEDE MEGA PUSPITA**

**NIM 2415764003**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2025**

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida serta untuk mengembangkan rekomendasi strategi yang dapat diterapkan untuk memastikan promosi jabatan dan mutasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pemerintahan yaitu Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang pegawai, dengan menggunakan metode sampling jenuh di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk *Google Form* yang diukur menggunakan Skala Likert. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 30.0 untuk Windows. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara mutasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) dan mutasi ( $X_2$ ) berkontribusi sebesar 76,2% terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y_1$ ), sementara 23,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi antara lain dengan menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas, mensosialisasikan Standar Operasional Prosedur (SOP) kepada pegawai, serta memberikan penghargaan non finansial kepada pegawai yang berprestasi

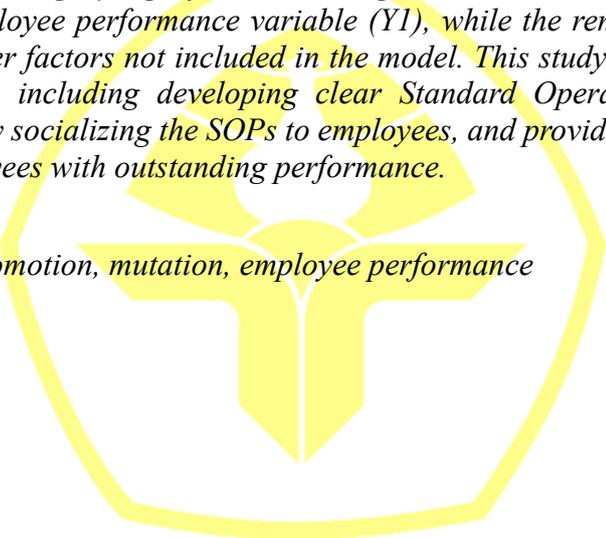
Kata kunci: promosi jabatan, mutasi, kinerja pegawai.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to explain the influence of job promotion and mutation on employee performance at the Klungkung District Attorney Branch Office in Nusa Penida and to develop strategic recommendations that can be applied to ensure that promotions and mutation contribute to improving employee performance. This research was conducted at a government institution, specifically the Klungkung District Attorney Branch Office in Nusa Penida. The study involved a sample of 33 employees using a saturated sampling method, in which all members of the population were included as research participants. Data were collected through a questionnaire distributed via Google Forms and measured using a Likert scale. The data were analyzed using IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 30.0 for Windows. The analytical technique used in this study was multiple linear regression analysis. The results indicate that job promotion has a positive and significant effect on employee performance, while mutation has a negative and significant effect on employee performance. Job promotion and mutation contribute 76,2% to the employee performance variable (Y1), while the remaining 23.8% is influenced by other factors not included in the model. This study provides several recommendations, including developing clear Standard Operating Procedures (SOPs), effectively socializing the SOPs to employees, and providing non-financial rewards to employees with outstanding performance.*

*Keywords: job promotion, mutation, employee performance*

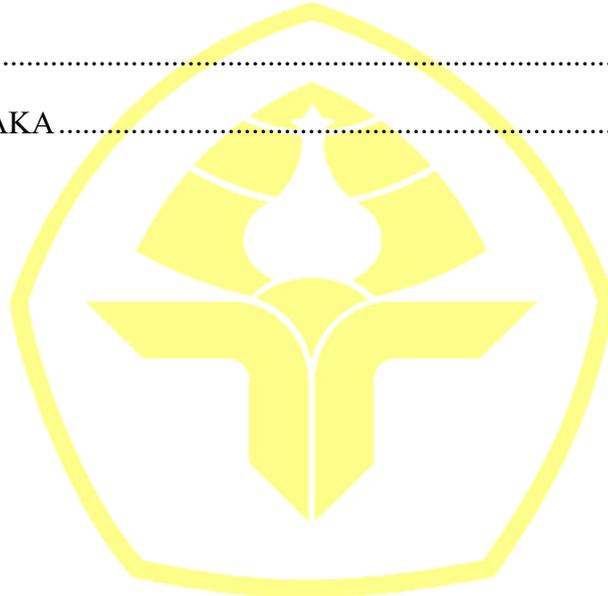


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR ISI

KULIT MUKA.....	i
JUDUL PROYEK AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA.....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Telaah Teori.....	14
2.2 Penelitian Terdahulu.....	51
2.3 Kerangka Teoritis/Konseptual.....	59
BAB III METODE PENELITIAN.....	64
3.1 Tempat Penelitian.....	64
3.2 Populasi dan Sampel .....	64
3.3 Variabel Penelitian .....	65
3.4 Sumber Data.....	67

3.5	Jenis Penelitian.....	68
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	69
3.7	Teknik Analisis Data .....	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		80
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	80
4.2	Hasil Analisis Data dan Pembahasan .....	88
4.3	Implikasi Hasil Penelitian .....	124
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....		126
5.1	Simpulan .....	126
5.2	Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA.....		129



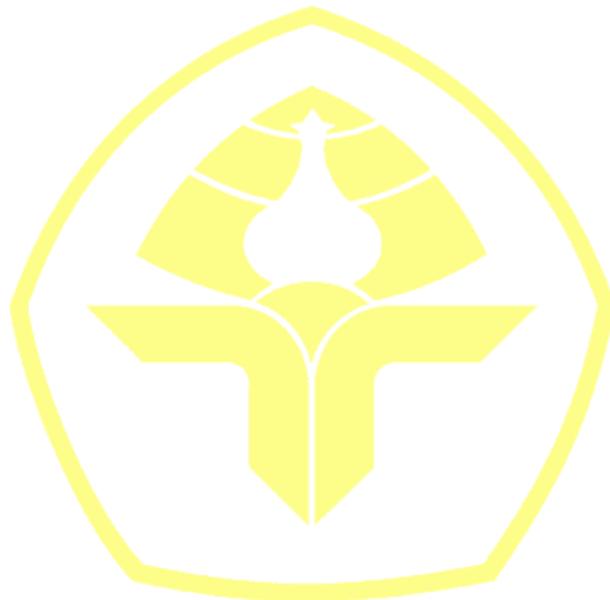
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	52
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	67
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert .....	72
Tabel 3.3	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> .....	74
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	89
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	90
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	91
Tabel 4.4	Karakteristik Masa Kerja Responden.....	91
Tabel 4.5	Skala Kategori Jawaban Responden .....	93
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Promosi Jabatan (X <sub>1</sub> ).....	94
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Mutasi (X <sub>2</sub> ).....	97
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y <sub>1</sub> ).....	101
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas .....	105
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas .....	107
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas .....	108
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	109
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	110
Tabel 4.14	Hasil Uji Autokorelasi.....	111
Tabel 4.15	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	112
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Secara Parsial (T-test).....	113
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi Secara Simultan (F-test) .....	115
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	115

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konsep.....	60
Gambar 2.2	Kerangka Berpikir.....	61
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	84



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Surat Permohonan Pengambilan Data Penelitian.....	134
Lampiran 2.	Bimbingan Proyek Akhir .....	135
Lampiran 3.	Daftar Promosi Jabatan Pada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida .....	139
Lampiran 4.	Capaian Kinerja Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida.....	140
Lampiran 5.	Daftar Mutasi Pegawai Pada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida .....	151
Lampiran 6.	Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019.....	152
Lampiran 7.	Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019	161
Lampiran 8.	Surat Perintah .....	170
Lampiran 9.	Wawancara .....	173
Lampiran 10.	Kuesioner .....	175
Lampiran 11.	Tabulasi Data Kuesioner .....	188
Lampiran 12.	Uji Validitas Variabel Penelitian .....	194
Lampiran 13.	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	197
Lampiran 14.	Uji Asumsi Klasik .....	200
Lampiran 15.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	202
Lampiran 16.	$T_{tabel}$ .....	205
Lampiran 17.	$R_{tabel}$ .....	206
Lampiran 18.	$F_{tabel}$ .....	207
Lampiran 19.	Tabel Durbin-Watson .....	208
Lampiran 20.	Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa.....	209
Lampiran 21.	Standar Operasional Prosedur (SOP).....	210
Lampiran 22.	Sosialisasi SOP .....	216
Lampiran 23.	Pemberian Penghargaan Non Finansial Pada Website.....	218

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam menunjang pencapaian keberhasilan suatu organisasi maupun instansi. Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai aset utama yang berperan sebagai penggerak dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi. Namun, adanya mutasi yang seharusnya bertujuan untuk mengembangkan karir pegawai justru muncul ketidaktransparanan dan ketidakadilan sehingga menyebabkan persaingan yang tidak sehat serta mengakibatkan penurunan kinerja pegawai secara keseluruhan. Maka dari itu, keberhasilan suatu instansi dalam mewujudkan tujuannya sangat bergantung pada kualitas serta kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawainya.

Berdasarkan keterangan Plt. Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Muhammad Taufiq, hingga akhir 2022 hanya 35,23% ASN yang memenuhi standar kompetensi jabatan. Dengan demikian, sekitar 64,77% ASN belum memiliki kompetensi sesuai standar (Taufiq, 2024, dalam Kumparan Bisnis, 5 Desember 2024). Kondisi tersebut tercermin dari tingkat produktivitas yang relatif rendah serta adanya kesulitan dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan. Suatu instansi perlu membuat suatu perencanaan Sumber Daya Manusia yang

terpadu dan berkesinambungan sebagai suatu fungsi manajemen untuk menentukan kualitas dan kuantitas pelaksana sebuah organisasi atau instansi. Menurut Suherman dan Siska (2024:4), “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, hingga pengawasan berbagai aktivitas yang terkait dengan tenaga kerja, meliputi rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja, yang semuanya diarahkan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.”

Suatu instansi perlu berupaya agar setiap pegawai memiliki kemauan dan kemampuan dalam memberikan kontribusi terbaiknya sebagai bentuk apresiasi, guna menjaga dan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Menurut Adhari (2020:77), “kinerja pegawai merupakan hasil dari pelaksanaan fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.” Sejalan dengan hal tersebut, instansi memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan berbagai kebutuhan pegawai, baik yang bersifat materiil maupun nonmateriil, guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pemberian promosi jabatan. Nitisemito (2020:134), menyatakan bahwa “promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari posisi atau jabatan yang sedang diduduki ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.” Proses promosi tidak hanya berdampak pada peningkatan tanggung jawab dan jabatan

seorang pegawai, tetapi juga memberikan peluang untuk pengembangan karier jangka panjang dalam organisasi. Penilaian kinerja yang objektif dapat menjadi dasar yang kuat untuk mengambil keputusan promosi jabatan. Selain itu, sistem yang adil dan transparan memastikan bahwa promosi jabatan tidak hanya didasarkan pada hubungan pribadi atau faktor subjektif, melainkan pada prestasi yang telah dicapai. Dengan demikian, pada akhirnya akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik serta meningkatkan produktivitas organisasi. Pegawai juga merasa dihargai atas usaha dan hasil kerja mereka, yang turut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap instansi.

Mutasi merupakan strategi yang dapat diterapkan instansi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini dilakukan secara rutin sebagai bagian dari upaya organisasi dalam menerapkan prinsip "*the right man in the right place*" atau menempatkan individu yang tepat pada posisi yang sesuai. Menurut Sadili dan Wijaya (2023:254), "mutasi merupakan proses pemindahan yang mencakup perubahan fungsi, tanggung jawab, serta status kepegawaian seseorang ke dalam kondisi kerja tertentu, sehingga pegawai tersebut dapat merasakan kepuasan kerja dan mampu memberikan kinerja optimal serta kontribusi bagi organisasi."

Mutasi pegawai dapat dijadikan sebagai langkah strategis dalam menyiapkan individu untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, dengan cara memberikan pengalaman kerja yang lebih beragam dan luas. Oleh karena itu, pelaksanaan mutasi kerap kali menjadi bagian dari kebijakan promosi jabatan

guna memastikan bahwa pegawai yang akan dipromosikan telah memiliki bekal pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman yang memadai untuk menjalankan tanggung jawab pada posisi barunya secara efektif. Melalui promosi jabatan yang tepat dan mutasi yang strategis, organisasi dapat memanfaatkan potensi pegawai secara maksimal, serta menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan.

Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida memegang peranan penting dalam pelaksanaan penegakan hukum di daerah tersebut, yang tentunya memerlukan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan prinsip "*the right man in the right place*" menjadi hal esensial, sehingga diharapkan pegawai yang menduduki suatu jabatan memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang tugasnya. Untuk mendukung hal tersebut, dilakukan penilaian kinerja secara langsung yang melibatkan berbagai pihak, seperti pegawai yang dinilai, atasan langsung, rekan sejawat, dan bawahan. Dasar penilaian prestasi kerja pegawai yaitu SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang dibuat oleh masing – masing pegawai pada awal tahun anggaran dan disetujui oleh pejabat penilai yaitu atasan langsung dan kepala cabang sebagai evaluasi kualitas komitmen kinerja (K3). Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan perencanaan target kerja yang wajib dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu, yang disusun berdasarkan tugas dan fungsi jabatan yang diemban. Selain itu, pejabat penilai juga memiliki penilaian tersendiri terhadap sikap dan perilaku masing – masing pegawai yang dicatat melalui Buku Catatan Penilaian

Pegawai Negeri Sipil setiap 3 bulan sekali. Pejabat Penilai juga menggunakan Buku Jurnal Pengawasan Melekat sebagai alat kontrol pegawai terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan dan hasil dari pelaksanaan tugas tersebut dituangkan ke dalam buku tersebut.

Berdasarkan data promosi jabatan yang diperoleh, Tahun 2024 merupakan tahun dengan jumlah promosi jabatan terbanyak dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yaitu sejumlah 12 orang pegawai, dimana 9 orang pegawai mutasi untuk promosi pada unit kerja baru dan 3 orang dipromosikan untuk mengisi jabatan pada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida (LAMPIRAN 3). Hal ini terjadi dikarenakan adanya kekosongan jabatan akibat masa peralihan, dimana pejabat senior harus mutasi untuk kenaikan pangkat dan jabatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, instansi memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang dianggap memenuhi kualifikasi dan layak untuk menduduki posisi tersebut.

Sebagian pegawai yang dipromosikan menunjukkan komitmen terhadap instansi dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Di sisi lain juga terdapat pegawai yang dipromosikan namun mengalami penurunan kinerja seperti menghambat kinerja pegawai lainnya sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai dan tidak mencapai target kinerja terutama pada Subseksi Tindak Pidana Khusus yang masih terdapat tunggakan penyelidikan di tahun sebelumnya (LAMPIRAN 4). Dimana seharusnya penyelidikan harus diselesaikan pada tahun berjalan. Hal tersebut tentu memberikan dampak negatif bukan hanya kepada kinerja pegawai yang

bersangkutan, namun juga pegawai secara keseluruhan dan instansi. Kinerja pegawai juga mempengaruhi kepercayaan publik terhadap lembaga dalam hal ini Instansi Kejaksaan. Jika kinerja pegawai baik, masyarakat akan merasa lebih percaya pada sistem hukum dan peradilan. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menurunkan citra dan merusak integritas Instansi.

Secara umum, sebagian besar pegawai memiliki keinginan untuk mendapatkan promosi jabatan. Namun dalam praktiknya, tidak semua pegawai bersedia menerima promosi karena berbagai pertimbangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Urusan Pembinaan, pegawai merasa bahwa peningkatan gaji yang ditawarkan tidak sebanding atau tidak signifikan dibandingkan dengan tambahan beban kerja dan tanggung jawab yang akan dipikul. Selain itu, pegawai merasa belum siap untuk menjalankan tanggung jawab baru, atau enggan menerima promosi karena harus berjauhan dengan keluarga. Dalam situasi ini, pegawai memilih untuk mengajukan mutasi ke daerah lain untuk menghindari tanggung jawab yang tidak mereka inginkan. Maka dari itu, penting bagi manajemen melakukan komunikasi yang baik, jelas dan terbuka dengan pegawai mengenai tujuan karir pegawai, serta mendengarkan keinginan dan aspirasi pegawai sebelum membuat keputusan promosi.

Berdasarkan data mutasi yang diperoleh, Tahun 2024 merupakan tahun dengan jumlah mutasi terbanyak dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yaitu sebanyak 15 orang pegawai (LAMPIRAN 5). Hal tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor seperti promosi jabatan yang

mengharuskan mutasi untuk kenaikan pangkat, masa kerja yang mencukupi untuk mutasi dan mutasi karena alasan pegawai itu sendiri. Mutasi juga dapat mencakup pemindahan pegawai ke daerah lain karena adanya kekurangan pegawai.

Namun, pada kenyataannya mutasi pegawai sebagian besar dilakukan tidak sesuai prosedur dengan waktu minimal bekerja di satuan kerja yaitu 2 tahun sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia No 5 Tahun 2019 (LAMPIRAN 6) dan Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia (LAMPIRAN 7). Beberapa pegawai dan bahkan pegawai baru yang masih berstatus CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) yang belum sebulan bekerja dan belum menunjukkan kinerja yang memadai telah pindah lokasi kerja dengan diterbitkannya Surat Perintah (LAMPIRAN 8). Mutasi pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur ini mengakibatkan pegawai yang di mutasi tentu belum siap atau tidak cukup berpengalaman untuk memikul tanggung jawab di lokasi kerja yang baru dan bahkan belum paham dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga, pegawai rentan terhadap kesalahan dalam pekerjaan yang mengakibatkan penurunan kinerja dan ketidakmampuan untuk memenuhi harapan manajerial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Urusan Pembinaan, jika diharuskan untuk memilih pegawai yang akan dimutasi, maka pemberian mutasi lebih diberikan kepada pegawai yang kurang berkontribusi. Hal ini tentunya tidak adil bagi pegawai yang kompeten namun tidak diberi

kesempatan untuk mutasi. Sehingga dapat menurunkan motivasi kerja dan komitmen pegawai. Pegawai akan merasa lebih baik menjadi tidak produktif agar bisa dimutasi untuk pengembangan karir yang lebih baik. Ketidakadilan ini dapat menciptakan rasa cemburu, frustrasi, dan bahkan persaingan yang tidak sehat antar pegawai. Hal tersebut juga dapat memengaruhi suasana kerja dan dinamika tim yang akhirnya berdampak buruk pada penurunan kinerja pegawai dan instansi secara keseluruhan.

Semakin lama, pegawai juga akan kehilangan kepercayaan terhadap manajemen. Ketika pegawai merasa keputusan yang diambil dalam proses mutasi tidak transparan atau tidak adil, mereka merasa bahwa mutasi lebih didasarkan pada faktor *like and dislike* daripada kinerja yang objektif. Kehilangan kepercayaan ini mengakibatkan penurunan semangat kerja, mengurangi komitmen pegawai terhadap organisasi, serta menurunnya kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karenanya, manajemen diharapkan dapat memastikan bahwa proses mutasi dilakukan dengan prosedur yang jelas, adil, dan berdasarkan penilaian kinerja yang objektif. Komunikasi yang baik dengan pegawai juga sangat penting untuk memastikan bahwa mutasi tidak hanya memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga dapat mendukung perkembangan karir pegawai dengan cara yang sesuai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida?
- b. Bagaimana pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida?
- c. Bagaimana pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida?
- d. Upaya apa saja yang dapat dilakukan Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida untuk memastikan promosi jabatan dan mutasi dapat meningkatkan kinerja pegawai?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida.
- b. Untuk mengidentifikasi pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida.
- c. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida.

- d. Untuk mengembangkan rekomendasi strategi yang dapat diterapkan oleh Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida dalam memastikan promosi jabatan dan mutasi agar memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait yaitu:

##### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perkembangan teori-teori manajemen, serta menjadi asumsi untuk pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum dikemukakan dalam penelitian ini.

##### 1.4.2 Manfaat Praktis

###### a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam bentuk rekomendasi yang bermanfaat bagi instansi dalam merumuskan kebijakan atau mengambil keputusan yang tepat, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan promosi jabatan dan mutasi, guna mendorong peningkatan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan maupun perbandingan informasi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji topik serupa, khususnya yang berkaitan dengan promosi jabatan, mutasi, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini berfungsi sebagai sarana untuk mempelajari lebih mendalam serta menerapkan pengetahuan penulis mengenai promosi jabatan dan mutasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

## 1.5 Sistematika Penulisan

### BAB I PENDAHULUAN

BAB ini terdiri dari elemen-elemen utama:

- a. Latar Belakang Masalah: Menguraikan alasan penelitian dilakukan, fenomena yang terjadi, dan celah penelitian yang ingin diisi.
- b. Rumusan Masalah: Pertanyaan dari penelitian yang ingin dijawab.
- c. Tujuan Penelitian: Pernyataan eksplisit tentang apa yang ingin dicapai.
- d. Manfaat Penelitian: Manfaat yang diharapkan, baik teoritis maupun praktis.
- e. Sistematika Penulisan: Sistematika penelitian meliputi pendahuluan, tinjauan pustaka, metodologi, hasil dan pembahasan, serta simpulan dan saran.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

BAB ini membahas elemen-elemen utama:

- a. Telaah Teori: Uraian teori yang mendasari penelitian, termasuk definisi, konsep utama, dan cakupan masalah.
- b. Penelitian Terdahulu: Studi-studi sebelumnya yang relevan untuk membangun dasar teori dan membandingkan hasil penelitian.
- c. Kerangka Teoritis/Konseptual: Kerangka konsep menjelaskan secara ringkas mengenai keterkaitan antar variabel yang diteliti, yang berfungsi sebagai landasan dalam memahami jalannya penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada BAB ini berisikan elemen-elemen utama:

- a. Tempat Penelitian: Berisi tentang tempat dan lokasi penelitian dilakukan.
- b. Populasi dan Sampel Penelitian: Menjelaskan tentang sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian.
- c. Variabel Penelitian: Berisi variabel penelitian yang ada pada penelitian ini.
- d. Sumber Data: Menjelaskan sumber data yang didapat untuk melakukan penelitian.
- e. Jenis Penelitian: Menjelaskan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini.
- f. Metode Pengumpulan Data: Menjelaskan teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian.

- g. Teknik Analisis Data: Metode untuk mengolah data dan menarik kesimpulan atau menemukan pola dari data tersebut.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat elemen elemen utama:

- a. Gambaran Umum Perusahaan: Menjelaskan Gambaran umum tempat penelitian
- b. Hasil Analisis dan Pembahasan: Berisi penyajian data atau temuan empiris yang didapat serta menginterpretasikan dan menganalisis hasil tersebut untuk memberikan makna, dan menghubungkannya dengan teori atau penelitian sebelumnya.
- c. Implikasi Hasil Penelitian: Menguraikan pengaruh atau konsekuensi yang timbul sebagai akibat dari pelaksanaan penelitian tersebut.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Pada BAB ini menjelaskan elemen elemen utama:

- a. Simpulan: Berisi bagian yang merangkum temuan utama dari penelitian dan menjawab pertanyaan penelitian atau mengonfirmasi hipotesis yang telah diajukan.
- b. Saran: Berisi bagian yang memberikan rekomendasi praktis atau teoritis untuk tindakan selanjutnya atau penelitian lebih lanjut berdasarkan temuan penelitian.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab tersebut diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel promosi jabatan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida.
- b. Variabel mutasi secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida.
- c. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh variabel promosi jabatan dan mutasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) dan mutasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel kinerja pegawai sebesar 76,2%, sementara sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, dan budaya kerja.
- d. Upaya yang dapat dilakukan Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida untuk memastikan promosi jabatan dan mutasi dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas, menerapkan sistem promosi jabatan dan mutasi yang transparan

dan berbasis kinerja, memberikan penghargaan non finansial, melibatkan pegawai dalam penilaian dan perencanaan karier, serta menghindari mutasi yang bersifat subjektif bagi pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa saran dan rekomendasi kepada Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

### a. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang Jelas

Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida disarankan untuk menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang terstruktur dan jelas, khususnya yang berkaitan dengan proses promosi jabatan dan mutasi pegawai. SOP ini harus mencakup kriteria, tahapan, indikator kinerja, serta mekanisme evaluasi yang objektif dan transparan. Dengan adanya SOP yang baik, setiap pegawai akan memiliki pemahaman yang sama mengenai apa yang harus dicapai untuk mendapatkan kesempatan promosi maupun pertimbangan mutasi. Hal ini dapat mendorong pegawai bekerja lebih optimal dan meningkatkan kinerja dengan harapan promosi dan mutasi sebagai sarana untuk mengembangkan karier pegawai.

### b. Mensosialisasikan Standar Operasional Prosedur (SOP) Kepada Pegawai

Setelah SOP disusun, penting bagi Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung untuk melakukan sosialisasi secara menyeluruh kepada seluruh pegawai. Sosialisasi dilakukan dengan menampilkan *slide show* SOP pada media

televisi yang berada di tiap ruangan kantor. Tujuannya adalah agar seluruh pegawai memahami dan mengetahui prosedur serta persyaratan yang berlaku terkait promosi jabatan dan mutasi. Selain itu, sosialisasi ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai dan pimpinan untuk selalu mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku. Dengan demikian, akan tercipta transparansi, menghindari kesalahpahaman, serta menumbuhkan rasa keadilan dan kepercayaan terhadap sistem yang diterapkan.

- c. Memberikan Penghargaan Non Finansial Kepada Pegawai yang Berprestasi  
Untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja, Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung juga disarankan untuk memberikan penghargaan non-finansial kepada pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi atau prestasi kerja tertentu. Penghargaan ini berupa pengakuan resmi dari pimpinan dan di upload pada website resmi Cabang Kejaksaan Negeri Klungkung di Nusa Penida. Penghargaan ini akan meningkatkan rasa bangga dan apresiasi di kalangan pegawai serta mendorong budaya kerja yang kompetitif dan positif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Badan Kepegawaian Negara. (2019). *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi*. Jakarta.
- Diana, S., Ester, A. (2022). *Metodologi Penelitian Vokasi*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Duha, Timotius. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish
- Fanani, I., Romlah, S. (2021). *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0*. Yogyakarta: Deepublish
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlistyanto, Rizky. (2020). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perumnas Jakarta*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mohammad Husni Thamrin: Jakarta)
- Herri, M., dkk. (2019). The Effect of Mutation, Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance of Plantation Companies in Medan. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 2(1), 11-21.
- Irmayani, Dian. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

Deepublish

Iron, H., Musseng, A., & Umar, R. (2021). *Analisis Tunjangan Tambahan Penghasilan (Ttp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa*. MACAKKA Journal, 336–344.

Juhaeti., dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Nasya Expanding Management

Kejaksanaan. (2019). *Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia*. Jakarta.

Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA Rizky

Kirana, Udayana & Amerta. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scorpio Media Pustaka

Kriyantono, R. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif Disertai Contoh Praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group.

Kumparan. (2024). LAN: Baru 35,23 persen ASN penuhi standar kompetensi. <https://kumparan.com/kumparanbisnis/lan-baru-35-23-persen-asn-yang-penuhi-standar-kompetensi-242n6yZquNK>

Mulia, Rizki Afri. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksarsa.

Mulyani, Sri., dkk. (2024). *Correlative Effects of Mutation, Promotion, and Role*

- Conflict on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. 14(2), 114-125.
- Mustafidah, H., Suwarsito. (2020). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Purwokerto: UM Purwokerto Press.
- Nitisemito, Alex S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Novia, Ruth., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Onan, M., Beti, N., & Faisal, E. (2018). Analysis of Employees Performance Appraisal, Promotion and Mutation in Organizational Performance at Bank Sumut. *Journal Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 136(1), 673-680.
- Purwanto, Aries. (2023). *Memilih Teknik Analisis Data dan Uji Validasi*. Malang: Edulitera
- Rinaldi, U., Sani, & Martono. (2018). Mutation and Promotion System and Its Relation To Employee Satisfaction and Job Performance of West Kalimantan Immigration Office. *Journal of Applied Management*, 16(1), 106-114.
- Ristiawansyah, Milna. (2023). Literature Review: The Influence of Work Appraisal on Employee Performance in a Company. *Journal West Science Business and Management*, 1(1), 17-30.
- Rosita, Sry., dkk. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: WIDA Publishing.

- Sadili S., Wijaya, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sudaryana, B., Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sujarweni, Wiratna. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Suherman, A., Siska, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: PT. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Sulandari N., Rosento, & Marthanti, A. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 132-144.
- Sutriyawan, A., dkk. (2023). *Analisis Data Penelitian Kuantitatif di Bidang Kesehatan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suwarto. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesuksesan Suatu Prestasi*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Theresia, Yedija. (2019). *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telkom Divisi Regional I) Medan*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area: Medan)
- Yuniar, D., Chaerunnisa A.R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Deepublish