

**PENGARUH KEBIJAKAN MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN
ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN
DI POLITEKNIK NEGERI BALI**

I Made Surata

Bagian Kepegawaian Politeknik Negeri Bali
Kampus Bukit Jimbaran, Bali. Telp +62 361 701981 ext 111
Email: surata01@gmail.com

Wayan Arya Paramarta

STIMI Handayani Denpasar
Jalan Tukad Banyusari, Denpasar-Bali Telp (0361) 222291
Email: arya_pjr@stimidenpasar.ac.id

ABSTRAK. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja di Politeknik Negeri Bali dengan objek penelitian meliputi: mutasi, promosi jabatan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa wawancara dan kuesioner. Populasi penelitian adalah semua karyawan yang bekerja pada bagian Administrasi Umum dan Keuangan Politeknik Negeri Bali sebanyak 74 orang, data diolah menggunakan program IBM SPSS Statistics 20 dan IBM SPSS Amos 20. Hasil analisis data menunjukkan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kepuasan kerja dan variabel mutasi.

KATA KUNCI: mutasi, promosi jabatan, kepuasan kerja, dan prestasi perja

***THE INFLUENCE OF CAREER ROTATING AND PROMOTION TOWARDS
SATISFACTION AND ACHIEVEMENT AT BALI STATE POLYTECHNIC***

ABSTRACT. *The research aimed to find out the influence of career rotating and promotion towards satisfaction and achievement at Politeknik Negeri Bali. The objects of research cover rotating, career promotion, work satisfaction, and achievement. Research method uses quantitative methods, data collection by interview and questionnaire. Research objects are all administrative staf work at Bagian Administrasi Umum dan Keuangan (general affair and finance) Politeknik Negeri Bali 74 persons. Data processed by using IBM SPSS Statistic 20 and IBM SPSS Amos 20 program. Result of analysis show that career rotating does not have significant influence towards staff work satisfaction, career promotion does not have significant influence towards work satisfaction, work satisfaction has significant influence towards staff achievement, career rotating has significant influence towards staff achievement, career promotion does not have significant influence towards staff achievement. Therefore, variables which have influence towards work achievement are work satisfaction and career rotating variables.*

KEY WORDS: *Career rotating, Career promotion, work sarisfaction, work achievement*

PENDAHULUAN

Politeknik Negeri Bali (PNB) merupakan instansi pemerintah yang menyelenggarakan sistem pendidikan vokasi (terapan) yang berorientasi kepada kebutuhan industri, baik industri lokal maupun internasional dengan Pariwisata sebagai ikon/unggulan. Untuk dapat mencapai visi, misi, serta terlaksananya tridharma perguruan tinggi, dalam pengelolaannya Politeknik Negeri Bali dipimpin seorang diirektur serta dibantu oleh empat orang pembantu direktur (PD), yang masing-masing mempunyai tugas berbeda. Pembantu Direktur (PD) II yang membidangi Administrasi Umum, Keuangan dan Kepegawaian di lingkungan Politeknik Negeri Bali bertanggung jawab mengelola sumber daya manusia seperti pegawai administrasi secara profesional.

Pentingnya pegawai dalam suatu instansi, mengingat pegawai merupakan pengelola administrasi ataupun sumber daya manusia yang sangat diperlukan untuk menjalankan manajemen lembaga dan juga merupakan sumber daya terpenting yang harus dimiliki oleh PNB. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2008:11), bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang akan memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap dan profesional, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya.

Untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai PNB, maka peran pegawai sangatlah penting untuk mengelola dan melaksanakan kegiatan administrasi. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi), pemimpin perlu memberikan motivasi atau dorongan dan semangat kerja kepada pegawai yang pada akhirnya menunjukkan suatu prestasi kerja. Pegawai yang semangat kerjanya tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya, sebagaimana yang dikemukakan Siagian (2011:223), prestasi kerja merupakan bagian terpenting dari seluruh proses kekerjaan dan merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dinilai oleh atasan pegawai itu sendiri. Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk kepentingan pegawai itu sendiri dan kepentingan organisasi dalam hal ini adalah kepentingan PNB.

Lembaga PNB dalam keadaan tertentu juga melakukan mutasi bagi para pegawai, yang bertujuan untuk memberikan penyegaran. Mutasi bukanlah suatu masalah, namun sering kali mutasi diartikan sebagai semacam hukuman atau kejadian yang kurang menyenangkan bagi pegawai yang dimutasi, sebab sebelum dimutasi seringkali para pegawai sudah merasa nyaman dan cocok dengan jenis dan lokasi pekerjaannya. Mutasi pegawai dilakukan sebagai salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai, karena dengan penilaian prestasi pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan

uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan.

Mutasi dimaksudkan mendapatkan tempat yang setepatnya, dengan maksud agar pegawai yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi. Mutasi dapat dilakukan secara horisontal antarjabatan maupun vertikal dalam bentuk promosi dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2012:102). Promosi dilakukan untuk memotivasi semangat kerja pegawai, agar mengemban tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik.

Saat ini promosi jabatan yang dilakukan di PNB diperuntukkan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja untuk mengisi jabatan yang lowong terutama jabatan fungsional tertentu seperti arsiparis, pustakawan, pranata laboratorium pendidikan dan analisis kepegawaian karena saat ini memang sangat dibutuhkan di PNB. Jabatan fungsional tertentu merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.

Selain masalah profesional dan kompetensi, masalah mental juga sangat menentukan maju mundurnya prestasi mereka. Sebagai abdi negara dengan gaji dan jaminan hidup memadai, seharusnya pegawai negeri sipil dari golongan berapa pun harus memperindah kinerja dan memacu pelayanan publik. Ironis, jika abdi negara memberi contoh buruk kepada masyarakat. Jika pegawai negeri sipil bermental baik, meskipun tidak ada sidak pun mereka harus melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Selama ini masyarakat banyak dikecewakan oleh pelayanan publik, hal itu tidak boleh terjadi, karena kehadiran birokrasi bukan untuk mempersulit tetapi mempermudah pelayanan kepada masyarakat.

Pada dasarnya mutasi merupakan fungsi pengembangan pegawai, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Umumnya mutasi merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja pegawai. Dari penilaian prestasi kerja akan diketahui kecakapan seorang pegawai dalam uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Akan memunculkan kritik yang dilontarkan kepada bagian pengelola SDM menyangkut masalah mutasi, seperti ketidakadilan ataupun keterbukaan pihak pengambil keputusan dalam proses ini. Apakah memang demikian halnya, atautkah pihak pegawai yang memang enggan berubah karena sudah merasa 'nyaman' dan tidak ada keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dengan pengalaman baru.

Layaknya setiap pengambil keputusan dalam suatu organisasi setiap surat keputusan mengenai mutasi ini diluncurkan, pasti telah melalui proses yang tidak bisa dibbilang singkat. Mulai dari pembentukan pola mutasi, pemilihan calon-calon yang tepat untuk menduduki suatu jabatan, penentuan atau seleksi dari para calon terpilih tersebut, pertimbangan rekomendasi bagi calon yang bersangkutan dan masih banyak kegiatan lain yang tentunya telah banyak menyita waktu, pikiran, dan tenaga dari konseptor, pengambil keputusan, maupun pihak-pihak yang terkait dengan mutasi ini.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menjelaskan (1) Pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali, (2) Pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali, (3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali, (4) Pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali, (5) Pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah sumbangan pemikiran dan informasi serta dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi manajemen Politeknik Negeri Bali, mengenai mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai.

METODELOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Politeknik Negeri Bali. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah 74 orang. Pada penelitian ini seluruh perhitungan statistik dalam analisis data menggunakan alat bantu program IBM SPSS Statistics 20 dan IBM SPSS Amos 20. Transformasi data dari tipe ordinal ke dalam bentuk tipe interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI)

Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi, melakukan wawancara dan observasi. Jenis data menggunakan data kualitatif dan kuantitatif yang dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi *pearson* pada tingkat probabilitas 0,05 (Budi, 2006:247). Reliabilitas Instrumen diuji dengan koefisien *Alpha-Cronbach*. Teknik Analisis data yang digunakan adalah *Path analysis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas instrumen masing-masing Variabel Mutasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1) dan Prestasi Kerja (Y_2) menunjukkan semua instrumen valid,

karena hasil korelasi skor butir pernyataan dengan skor total Probabilitas kurang dari 0,05. Hasil Uji Reabilitas Instrumen masing-masing variabel menunjukkan bahwa seluruh instrumen cukup reliabel, reliabel dan sangat reliabel karena Koefisien *Alpha-Cronbach*. Masing masing variabel adalah lebih besar dari 0,40.

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu umur responden antara 20 sampai 59 tahun, yang mana sebagian besar berumur 34 tahun ke atas (45,95%), sebagian besar responden laki-laki (58,11%), tingkat pendidikan responden sebagian besar berpendidikan SLTA (44,59%).

Untuk mengetahui data primer dari Variabel Mutasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1) dan Prestasi Kerja (Y_2) memenuhi asumsi normalitas atau tidak, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Assessment of Normality

Variable	Min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Promosi Jabatan	25,985	44,349	,027	,094	-,309	-,543
Mutasi	16,552	31,937	-,474	-1,666	-,459	-,807
Kepuasan Kerja	34,479	61,272	-,819	-2,877	,856	1,504
Prestasi Kerja	11,077	39,771	,322	1,132	1,576	2,768
Multivariate					5,000	3,104

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 1, Tampak bahwa data primer dari Variabel Mutasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1) dan Prestasi Kerja (Y_2) memenuhi asumsi normalitas karena pada kolom c.r. skew dan c.r. kutosis $\pm 3,00$ (Ghozali, 2004:47).

Uji asumsi yang kedua adalah pemeriksaan outliers untuk data primer Variabel Mutasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1) dan Prestasi Kerja (Y_2) diperoleh hasil keseluruhan nilai standard deviasi (SD) kurang dari ($<$) nilai mean (X) yang merupakan indikasi tidak terdapatnya data *outliers* atau pencilan dalam penelitian ini (Solimun, 2004:41).

Hasil *Path analysis* kebijakan mutasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali adalah seperti yang disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regression Weights

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan	<---	Mutasi	-,016	,213	-,073	,942	par_1
Kepuasan	<---	Promosi	,264	,199	1,328	,184	par_2
Prestasi	<---	Kepuasan	-,282	,108	-2,602	,009	par_3
Prestasi	<---	Mutasi	,520	,197	2,636	,008	par_4
Prestasi	<---	Promosi	,026	,187	,139	,889	par_5

Sumber Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 2, maka dapat dinyatakan bahwa :

1. Mutasi (X_1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali, yang ditunjukkan dengan nilai estimate sebesar -0,016, artinya setiap ada peningkatan mutasi maka akan menyebabkan kepuasan kerja akan berkurang sebesar 0,016, dan nilai p-value sebesar $0,942 > 0,05$, ini menunjukkan hipotesis 1 tidak diterima yang menyatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di PNB.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novian Doni Mahendra, dkk (2010), yang hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelaksanaan mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja di PT Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri.

Kemudian penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Dodi, dkk (2010), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara mutasi terhadap kepuasan kerja, semakin baik pelaksanaan mutasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan demikian pula sebaliknya apabila pelaksanaan mutasi tidak dilakukan dengan tepat, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

2. Promosi jabatan (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali dengan nilai estimatannya sebesar 0,264 itu berarti setiap ada peningkatan promosi jabatan maka akan menyebabkan kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,264. nilai p-value sebesar $0,184 > 0,05$, ini menunjukkan hipotesis dua tidak diterima yang menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di PNB.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Danu Adi Wuryanto, dkk (2012), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan, yang membuktikan bahwa harapan promosi jabatan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan perasaan puas pada diri karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rizky Andini, dkk (2013), hasil penelitian yang dilakukan dengan menyimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan variabel promosi jabatan mempunyai kemampuan yang amat terbatas dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja.

3. Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y_2) pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di PNB dengan nilai estimatannya sebesar -0,282 itu

berarti setiap ada peningkatan kepuasan kerja, maka akan menyebabkan Prestasi Kerja akan menurun sebesar 0,282. Dengan nilai p-value sebesar $0,009 < 0,05$ ini menunjukkan hipotesis 3 diterima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di PNB.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Milyati Yuniastuti (2011), dengan hasil pembahasan dalam penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan.

Kemudian penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Wali Haryo Legowo, dkk (2012), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat pada hasil uji koefisiensi korelasi sebesar 0,858 yang dibuktikan dengan besarnya prestasi kerja yang dimiliki para karyawan sebanyak 73,7 % dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dari para karyawan itu sendiri

4. Mutasi (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y_2) pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali dengan nilai estimatannya sebesar 0,520 itu berarti setiap ada peningkatan Mutasi maka akan menyebabkan prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,520. Dengan nilai p-value sebesar $0,008 < 0,05$ ini menunjukkan hipotesis 4 diterima yang menyatakan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di PNB. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Agnetha Judas (2013), Hasil Penelitian menunjukkan Mutasi dan Promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
5. Promosi Jabatan (Y_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y_2) pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di PNB dengan nilai estimatannya sebesar 0,026, artinya setiap ada peningkatan promosi jabatan, maka akan menyebabkan prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,026. nilai value sebesar $0,889 > 0,05$ ini menunjukkan hipotesis lima tidak diterima atau ditolak yang menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di PNB.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor Aini Pratitha A.L, dkk (2012), dengan hasil penelitian menunjukkan penerapan promosi dan demosi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan master kredit cabang Medan.

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja yang diolah dengan bantuan program IBM SPSS AMOS 20 dan hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel.3. Squared Multiple Correlations

	Estimate
Kepuasan	,032
Prestasi	,180

Sumber : Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil perhitungan uji determinasi pada Tabel 3 di atas diperoleh.

1. Mutasi dan promosi jabatan berkontribusi sebesar 0,032 atau 3,2% terhadap variabel kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 99,968% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.
2. Kepuasan kerja, mutasi dan promosi jabatan berkontribusi sebesar 0,180 atau 18% terhadap prestasi kerja sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kebijakan mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali, dapat disimpulkan bahwa 1) Mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali. 2) Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali. 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali. 4) Mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali, dan 5) Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negeri Bali.

Saran berkaitan dengan hasil penelitian yang diperoleh adalah memberikan pemahaman maksud dan tujuan mutasi dan promosi jabatan sehingga para karyawan yang sudah merasa nyaman dan cocok dengan jenis dan lokasi pekerjaannya sebelumnya, memiliki niat untuk dimutasi maupun dipromosikan ke dalam jabatan fungsional tertentu dan tidak merasa takut akan pengembangan karier kenaikan jabatan dan pangkat dengan menggunakan angka kredit. Dengan meningkatkan pola mutasi yang baik akan dapat dipenuhi keinginan pegawai,

sesuai dengan minat dan tugasnya masing-masing serta mengatasi rasa bosan pegawai pada pekerjaan, jabatan, dan tempat kerja yang sama. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui mengenai variabel mutasi dan promosi jabatan yang tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap variabel Prestasi kerja. Penelitian mengenai kepuasan kerja hendaknya diteliti dengan menggunakan variabel lain sehingga dapat diketahui variabel yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja, begitu pula variabel prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnetha Judas, (2013). Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sultenggo dan Maluku Utara di manado *Jurnal EMBA* (Vol.1 No.4:1219-1228).
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bendesa, I Komang Gde (2005), *Model Persamaan Struktural*, Universitas Udayana, Denpasar.
- Budi, Triton Prawira, (2006), *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Danu Adi Wuryanto, Suharnomo, (2012), analisis pengaruh promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan pt. suara merdeka press) *Diponegoro Business Review* (Vol 1, No 1:1-12) diakses dari website http://eprints.undip.ac.id/35790/1/jurnal_Danu_Adi_Wuryanto.pdf diunduh 5 Pebruari 2015
- Dodi Hendri, Susi Evanita, (2010), pengaruh mutasi, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di pt. pln (persero) wilayah sumatera barat area solok diakses dari website <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/download/4200/3315> diunduh 5 Pebruari 2015
- Fajar Wali Haryo Legow, Rodhiyah, Sari Listyorini, (2012). Pengaruh Kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada CV. Jaya Motor Semarang Artikel Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro diakses dari website <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=74828&val=4721> diunduh 5 Januari 2015
- Ghozali, Imam, (2004), *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta
- Hasibuan (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Wahjono, S.I. (2008). *Manajemen tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta Indeks
- Hendri Dodi, Susi Evanita, (2010). Pengaruh mutasi, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di pt. pln (persero) wilayah sumatera barat area solok diakses dari website <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/4200> diunduh 5 Pebruari 2015
- Noor Aini Pratitha A.L, Yasmin Chairunisa Muchtar. (2012). Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada master Kredit Cabang Medan

- diakses dari website <http://jurnal.usu.ac.id/index.php/jmim/article/download/653/pdf> diunduh 5 Januari 2015
- Novian Doni Mahendra, Dyah Sulistyningrum Indrawati dan Andre Rahmanto (2010) Pengaruh Pelaksanaan Mutasi Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja diakses dari Website <http://download.portalgaruda.org/article.php?...Pengaruh%20Pelaksanaan%20...> diunduh 5 Januari 2015
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011, tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Presiden no 97 tahun 2012 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden nomor 87 tahun 1999 Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah nomor 40 tahun 2010 tentang perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil
- Purwoto, A. (2007). Panduan Laboratorium Statistik Inferensial. Grasindo : Jakarta
- Rina Milyati Yuniastuti, (2011) Analisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) bandar Lampung *Jurnal Organisasi dan Manajemen* (Vol.I, No.1: 35-40)
- Rizky Andini, dkk (2013), Pengaruh Promosi Jabatan terhadap kepuasan kerja Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, (Tahun X, No.1:1-64)
- Solimun, (2004), *Pengukuran Variabel dan Permodelan Statistika: Aplikasi SEM – AMOS dan WaSol*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Sondang P.Siagian. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan ke sembilanbelas, Jakarta : Bumi Aksara
- Usman Rianse, Abdi. (2012). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi)*. Edisi pertama Bandung Alfabet
- Usman, H. dan Akbar, P. S. (2006). *Pengantar Statistika*. Edisi Kedua. Bumi Aksara : Jakarta
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*, PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Waryanto, Budi dan Yuan Astika Millafati, (2006), Transformasi Data Skala Ordinal ke Interval Dengan Menggunakan Makro Minitab, *Jurnal Informatika Pertanian*, (Vol. 15: 881-895).
- <http://bkd.kutakartanegarakab.go.id/statis-41-kenaikanpangkatpegawainegerisipil.html>, diakses 16 Pebruari 2015