

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA
INDOMARET AREA KLATEN**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian Persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

Peminatan:

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)



Diajukan oleh :

TAMARA PUTRI AGUSTIN

NIM. 1921100089

FAKULTAS EKONOMI&PSIKOLOGI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA

KLATEN

JULI 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA INDOMARET AREA
KLATEN

Diajukan oleh:

TAMARA PUTRI AGUSTIN

NIM. 1921100089

Telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten
pada tanggal... *13 Juli* 2023

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.

NIK. 690 098 194



Jarot Prasetyo, SE., M.Si.

NIK. 690 301 251

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA INDOMARET AREA
KLATEN**

Diajukan oleh:

TAMARA PUTRI AGUSTIN

NIM. 1921100089

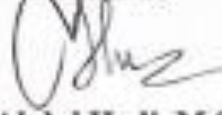
Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal *31 Juli* 2023

Ketua



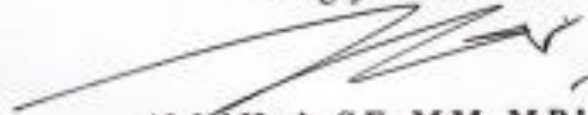
Dr. H. Arif Julianto SE, M.Si.
NIK. 690 301 250

Sekretaris



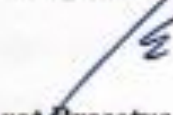
Dr. Abdul Hadi, M.Si.
NIK. 690 498 200

Penguji Utama



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.
NIK. 690 098 194

Penguji Pendamping



Jarot Prasetyo, SE., M.Si.
NIK. 690 301 251



Disahkan oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. H. Arif Julianto SE, M.Si.
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tamara Putri Agustin
NIM : 1921100089
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul skripsi : Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap
Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama
Indomaret Area Klaten

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, Juli 2023

Yang membuat pernyataan,




Tamara Putri Agustin

MOTTO

Seseorang yang putus asa melihat kesulitan dalam setiap kesempatan, tetapi orang yang optimis melihat peluang dalam setiap kesulitan. -Ali bin Abi Thalib

Raihlah ilmu, dan untuk meraih ilmu belajarlah tenang dan sabar.

-Umar Bin Khattab



“إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا”

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Qs. Al Insyirah : 6

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Orangtua Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Orangtua yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Orangtua bahagia dan bangga.
2. Skripsi ini juga saya persembahkan kepada orang – orang terkedat saya yang telah membantu baik secara moral dan materi.
3. Teman-teman satu kelas manajemen malam, Terima kasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya selama ini, serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Pujisyukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWI yang telah memberkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA INDOMARET AREA KLATEN”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun daripada pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E, M.IM. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajennen dan sekaligus pembimbing pertama yang telah sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Jarot Prasetyo, SE., M.Si selaku pembimbing kedua, yang sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta dengan memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2019 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis mengharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Landasan Teori	8
2.2. Penelitian Terdahulu.....	27
2.3. Rerangka Pemikiran	32
2.4. Hipotesis Penelitian	33
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
3.1. Jenis Penelitian	34
3.2. Sumber Data	34
3.3. Metode Pengumpulan Data	35
3.4. Variabel Penelitian	35
3.5. Populasi Dan Sampel.....	36

3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.7. Teknik Analisis Data	38
BAB IV	41
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Deskripsi Objek Penelitian	41
4.2. Visi Dan Misi Perusahaan	43
4.3. Budaya Perusahaan.....	43
4.4. Struktur Organisasi.....	43
4.5. Analisis Deskriptif.....	46
4.6. Analisis Data	52
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
BAB V.....	64
KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1. Kesimpulan.....	64
5.2. Keterbatasan Penelitian	64
5.3. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan.....	49
Tabel 4.4 Skala Data Variabel Penelitian	58
Tabel 4.5 Variabel Mutasi.....	50
Tabel 4.6 Variabel Promosi Jabatan.....	51
Tabel 4.7 Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji f.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	59

ABSTRAK

PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA INDOMARET AREA KLATEN

Tamara Putri Agustin

Universitas Widya Dharma

Klaten

2023

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh secara parsial mutasi terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh secara parsial promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan pada PT Indomarco Prismatama Indomaret Area Klaten. Pengambilan sampel ini menggunakan metode Random Sampling dengan jumlah responden sebanyak 63 orang, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan (1) mutasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, (2) promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, (3) mutasi dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *mutasi, promosi jabatan, kinerja karyawan.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno 2020). Dalam menjalankan kegiatan baik organisasi ataupun perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Adapun hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan menyangkut sumber daya manusia diantaranya kinerja karyawan.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu perusahaan yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di perusahaan itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan. Dilihat dari

asal katanya, kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Abdullah, 2013). Dalam perusahaan akan berjalan visi dan misi dengan adanya seorang karyawan, mengingat pentingnya kinerja karyawan maka manajemen perlu mempelajari manajemen kinerja dan semua aspek yang terkait. Beberapa aspek yang terkait diantaranya adalah mutasi karyawan dan promosi jabatan.

Sistem mutasi kerja sangat penting karena individu sebagai pekerja akan merasa dihargai karena tidak disia-siakan oleh instansi atau perusahaan, menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut agar prestasinya meningkat sesuai dengan harapan instansi atau perusahaan (Judas, 2014). Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi, mutasi kerja tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain.

Sebagai karyawan tentunya berharap mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang sekarang. Dengan mengoptimalkan

kemampuan yang dimiliki dengan beban kerja yang ada tentunya berpeluang untuk mendapatkan promosi jabatan. Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lainnya (Nasib, 2020). Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya (Nasib, 2020).

Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Berbagai perusahaan seringkali mengalami masalah terhadap kinerja karyawan yang kurang maksimal, diantaranya disebabkan oleh karyawan yang dimutasi dari tempat kerja sebelumnya ke tempat kerja yang baru dengan jarak tempuh lebih jauh dari rumah sehingga terlambat saat berangkat kerja, dan kurang adil dalam promosi jabatan, hal ini jika dibiarkan akan terjadi tingkat *turnover* yang sangat tinggi. Penelitian dilakukan pada PT Indomarco Prismatama Indomaret area Klaten.

PT Indomarco Prismatama memiliki konsep bisnis waralaba pertama dan merupakan pelopor dibidang mini market dan jaringan *retail* terbesar di Indonesia. PT Indomarco Prismatama adalah perusahaan swasta nasional pengelola jaringan mini market Indomaret dengan akta notaris No. 207, tertanggal 21 November 1988 oleh Bapak Benny Kristianto. Seiring berjalannya waktu, Indomaret terus menambah gerai diberbagai kawasan

seperti perumahan, perkantoran, niaga wisata dan apartemen. Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai toko pada Agustus 2022 ada 20.518. Sebagian besar pasokan barang dagangan untuk seluruh gerai berasal dari 42 pusat distribusi Indomaret yang menyediakan lebih dari 5.000 jenis produk. Kini, keberadaan Indomaret makin diperkuat dengan kehadiran Indogrosir, anak perusahaan dengan konsep bisnis Pusat Perkulakan.

Toko indomaret yang ada di area klaten sekarang sudah semakin banyak , bahkan hampir ada disetiap kecamatan.Untuk area toko biasanya akan berada dalam satu area manajer. Area manajer sendiri biasanya terdapat 50-80 toko yang dibagi menjadi 4-6 area supervisor , dalam satu area supervisor terdapat 10-20 toko. Dalam satu toko indomaret yang tidak buka 24 jam minimal ada 5 karyawan , yang terdiri dari Chief Of Store(COS) , Store Senior Leader (SSL) , Store Junior Leader (S JL) , Store Crew Boy (SCB) , serta Store Crew Girl (SCG) yang akan diperkerjakan menjadi 2 shift yaitu shift pagi pukul 07.00-15.00 dan shift siang pukul 15.00-22.00 , berbeda dengan toko indomaret yang buka 24 jam memiliki 9-13 karyawan dengan adanya tambahan shift yaitu shift malam pada pukul 22.00-07.00.

Hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan di PT Indomarco Prismatama Indomaret Area Klaten mengenai mutasi karyawan , menjelaskan bahwa perpindahan tempat kerja baru lebih jauh jarak tempuhnya dari rumah dibandingkan dengan tempat kerja sebelumnya, dan kurang jelasnya standar prestasi kerja yang menjadi acuan melakukan promosi jabatan. Hasil wawancara tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat masalah terkait dengan

promosi jabatan. Dalam satu area supervisor hampir setiap bulan ada karyawan yang keluar , dan karyawan toko akan berkurang sehingga hal ini akan menjadi salah satu alasan kinerja karyawan kurang maksimal.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan setiap perusahaan agar mengurangi terjadinya karyawan yang keluar , hal ini akan mempengaruhi terhambatnya perusahaan dalam mencapai tujuan. Dapat dilihat dari karyawan yang keluar hampir setiap bulan, hal ini terjadi karena adanya kekeliruan perusahaan dalam mutasi karyawan dan promosi jabatan yang kurang adil.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas , penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA INDOMARET AREA KLATEN”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan pada latar belakang diatas , peneliti merumuskan masalah secara spesifik dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah ada pengaruh mutasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT indomarco Prismatama Indomaret Area Klaten?
- 1.2.2 Apakah ada pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT indomarco Prismatama Indomaret Area Klaten?
- 1.2.3 Apakah ada pengaruh mutasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT indomarco Prismatama Indomaret Area Klaten?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan dalam melaksanakan penelitian ini penulis tidak kehilangan arah dan hasil yang dicapai benar-benar bermanfaat sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Untuk menganalisis pengaruh mutasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Indomaret Area Klaten.
- 1.3.2. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Indomaret Area Klaten.
- 1.3.3. Untuk menganalisis pengaruh mutasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Indomaret Area Klaten.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan pengetahuan tentang pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan terkait dengan promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4.1 Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan dan melanjutkan penelitian pada masalah yang sama dengan variable yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yang diperoleh dari pengelolaan dan analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 5.1.1 Mutasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Mutasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Indomaret Area Klaten Cabang Klaten.
- 5.1.2 Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Indomaret Area Klaten Cabang Klaten.
- 5.1.3 Mutasi dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Mutasi dan Promosi Jabatan secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Indomaret Area Klaten Cabang Klaten.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yang terletak pada :

- 5.2.1 Jumlah sampel yang digunakan hanya 63 responden. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak dari penelitian ini.
- 5.2.2 Penelitian ini hanya menggunakan variabel dari factor internal yakni Mutasi dan Promosi Jabatan sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat dari factor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

- 5.3.1. PT Indomarco Prismatama Indomaret Area Klaten sebaiknya terus berusaha meningkatkan semangat kerja karyawan dalam berbagai bentuk dukungan seperti, adanya peningkatan jenjang karier yang jelas dan memberikan motivasi kerja dalam setiap kegiatan serta pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan emosional atau kemampuan intelektual sehingga, karyawan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik. dengan harapan karyawan mampu meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 5.3.2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat memperluas sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Husaini. 2017. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. Jurnal Warta Edisi : 51.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agnetha Judas. 2013. Mutasi dan *Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Dijten Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Dalam Jurnal EMBA : Vol 1 No. 4 Hal. 1219-1228, ISSN : 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi Manado
- Amanda, Wahyu Yossi. 2019. PT. Indomarco Prismatama Tbk. Jakarta.
- Ambarita. 2015. *Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Pajak Pertama Kota Pemantang Siantar*. Sumatra Utara: Universitas Sumatra Utara. ISSN : 2085-0328.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Budi Santoso, Agung Riyardi . 2012. *Rotasi, Mutasi Dan Promosi Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten* . Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol.13, No.1, Juni 2012
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*
- Hasibuan. M. SP. 2017. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkata Produktifitas*. Bina Aksara. Bandung.
- Indah Permata Sari. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang*. *Skripsi*. Palembang: Universitas Tridinanti
- Jumiati. 2019. *Pengaruh Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang*. *Skripsi* Palembang: Universitas Tridinanti.
- Komang dan Made Surya. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Pada PT. Jamsostek*. *Skripsi* Bali.

- Mangkunegara. AP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- Martoyo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta.
- Nasib, A. F. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Rivai. V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Edisi pertama. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rosinta Romauli Situmeang .2017. *Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah*. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 02, No. 02, Hal 148-160.
- Saputra, I Dw Gd Agus., & Sudharma, I Nyoman. (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 06, 02.
- Sedarmayanti, Widodo, dan Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sembiring, Yusuf. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Impression Medan*. *Jurnal Jumansi Stindo*, 01, 5-6.
- Siagian. 2017. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sofiyannurriyanti., & Pandria, T. M. Azis. 2019. *Perumusan Strategi Bisnis Berdasarkan Analisis Kepuasan Konsumen Terhadap Usaha Waralaba*. *Jurnal Optimalisasi*, 05, 02.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV. Suharni Rahayu.2017. *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo, KREATIF* , Vol. 5, No.1.,Hal 59-75.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Sutrisno. E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yani, L. P.D. (2016). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* . Singaraja: Universitas Pendidikan Ganhesa.
- Yusuf, Ria Mardiana Dan Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: CV. Nas Media Pustaka.